

SPORT

Brochure : 3328, IDCC : 2511

Formation aux activités sportives, équipements sportifs, promotion et organisation de manifestations sportives, gestion et encadrements d'activités sportives



Sommaire

<u>Convention collective nationale du 7 juillet 2005</u>	5
<u>Chapitre Ier : Champ d'application</u>	5
<u>Chapitre II : Dialogue social et paritarisme</u>	6
<u>Chapitre III : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés</u>	11
<u>Chapitre IV : Contrat de travail</u>	14
<u>Chapitre V : Temps de travail</u>	24
<u>Chapitre VI : Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail</u>	32
<u>Chapitre VII : Congés</u>	33
<u>Chapitre VIII : Formation professionnelle</u>	35
<u>Chapitre IX : Classifications et rémunérations</u>	44
<u>Chapitre X : Prévoyance</u>	47
<u>Chapitre XI : Pluralité d'employeurs - Groupements d'employeurs</u>	50
<u>Chapitre XII : Sport professionnel</u>	51
<u>Section 1 : Dispositions d'application générale</u>	53
<u>Section 2 : Dispositions complémentaires applicables en l'absence d'accord sectoriel</u>	62
<u>Chapitre XIII : Epargne salariale - Compte épargne-temps</u>	64
<u>DISPOSITIONS FINALES</u>	64
<u>Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle</u>	64
<u>Textes Attachés</u>	103
<u>Financement de la formation professionnelle et du paritarisme</u>	103
<u>Dispositions relatives à l'accord professionnel</u>	104
<u>Désignation des OPCA</u>	105
<u>Modification de l'annexe I relatif aux CQP</u>	106
<u>Avenant à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP</u>	108
<u>Relatif aux modalités du contrat de travail intermittent</u>	109
<u>Modalités du travail à temps partiel</u>	110
<u>Moyens d'action des sections syndicales</u>	112
<u>Prime d'interruption d'activité</u>	113
<u>Avenant à l'annexe I portant sur les CQP</u>	114
<u>Avenant relatif au CQP « animateur des activités gymnastiques »</u>	115
<u>CQP « animateur de savate »</u>	117
<u>CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »</u>	118
<u>Modulation du temps de travail</u>	119
<u>Adhésion par lettre de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective</u>	123
<u>Grille de classification du chapitre XII</u>	124
<u>Création d'une commission paritaire nationale</u>	126
<u>Groupements d'employeurs</u>	127
<u>Avenant relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007</u>	128
<u>Sous-commission CQP</u>	129
<u>Modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007</u>	130
<u>Avenant modifiant l'article 12.8 de la convention collective</u>	131
<u>Avenant modifiant l'article 1er de la convention collective</u>	132
<u>Droit individuel à la formation (DIF)</u>	133
<u>relatif aux CQP</u>	135
<u>Avenant à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle</u>	136
<u>CQP tennis</u>	137
<u>CQP « Technicien sportif de basket-ball »</u>	138
<u>CQP (Annexe I)</u>	139
<u>Indemnités de licenciement</u>	140
<u>Périodes d'essai</u>	141
<u>Champ d'application de la convention</u>	142
<u>CQP « Assistant moniteur char à voile »</u>	143
<u>CQP « Assistant professeur en arts martiaux »</u>	144
<u>Incidence de la recodification du code du travail</u>	145
<u>Rémunérations minimales</u>	149
<u>Modification du champ d'application de la convention</u>	150
<u>Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale</u>	151

<u>Fonds d'aide au développement du paritarisme</u>	152
<u>Recodification de la convention</u>	153
<u>Champ d'application de la convention</u>	155
<u>CQP « Assistant moniteur motonautisme »</u>	156
<u>CQP « Moniteur d'aviron »</u>	157
<u>CQP « Moniteur de rugby à XV »</u>	158
<u>CQP « Moniteur de roller skating »</u>	159
<u>CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »</u>	160
<u>Certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention</u>	161
<u>Commission paritaire d'interprétation</u>	164
<u>Champ d'application</u>	166
<u>CQP « Moniteur football américain »</u>	168
<u>CQP « Technicien de cheerleading »</u>	169
<u>CQP « Animateur de badminton »</u>	170
<u>CQP « Moniteur de tir sportif »</u>	171
<u>Désignation d'un OPCA</u>	172
<u>SPOR</u>	173
<u>Financement du paritarisme</u>	174
<u>CQP « Assistant moniteur char à voile »</u>	175
<u>CQP « Technicien sportif de rugby à xv »</u>	176
<u>Absences liées au mandat syndical</u>	177
<u>CQP « Animateur hockey sur glace »</u>	178
<u>CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »</u>	179
<u>Présentation des comptes prévoyance</u>	180
<u>CQP « Plieur de parachute de secours »</u>	181
<u>CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »</u>	182
<u>CQP « Moniteur de canoë-kayak »</u>	183
<u>CQP « Animateur d'athlétisme »</u>	184
<u>CQP « Assistant moniteur de voile »</u>	185
<u>CQP « Animateur des activités gymniques »</u>	186
<u>Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire</u>	187
<u>CQP « Technicien sportif d'athlétisme »</u>	188
<u>CQP « Educateur mobilité à vélo »</u>	189
<u>Financement du paritarisme</u>	190
<u>Contrat de travail intermittent à durée indéterminée</u>	191
<u>Adhésion de la FNEAPL à la convention</u>	193
<u>CQP « Moniteur de roller skating »</u>	194
<u>Formation professionnelle</u>	195
<u>Négociation pluriannuelle</u>	197
<u>CQP « Technicien de piste de karting »</u>	200
<u>Fonds d'aide au développement du paritarisme</u>	201
<u>CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »</u>	202
<u>Contrat de travail à temps partiel</u>	204
<u>Préambule</u>	204
<u>Préambule</u>	208
<u>CQP « Moniteur d'escrime »</u>	212
<u>CQP « Technicien sportif de basket-ball »</u>	213
<u>CQP « Moniteur d'arts martiaux »</u>	214
<u>CQP</u>	215
<u>CQP « Animateur course d'orientation »</u>	216
<u>CQP « Animateur de savate »</u>	217
<u>CQP « Animateur escalade sur structures artificielles »</u>	219
<u>Désignation d'un OPCA</u>	220
<u>Contributions formation</u>	221
<u>Formation professionnelle</u>	223
<u>Textes Salaires</u>	224
<u>Salaires</u>	224
<u>Salaires minima au 1er septembre 2012</u>	233
<u>Salaires minima au 1er juillet 2014</u>	234
<u>Handball masculin de 1re division</u>	235
<u>Préambule</u>	235

<u>TITRE Ier Dispositions générales</u>	235
<u>TITRE II Statut des joueurs</u>	239
<u>Annexe</u>	253
<u>Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby</u>	255
<u>Préambule</u>	255
<u>TITRE Ier Dispositions communes</u>	255
<u>Chapitre Ier Champ d'application</u>	255
<u>Chapitre II Clauses générales</u>	256
<u>Chapitre III Procédures et instances</u>	263
<u>TITRE II Statut du joueur et de l'entraîneur</u>	266
<u>Chapitre Ier Statut du joueur de fédérale 1</u>	266
<u>Chapitre II Statut de l'entraîneur de fédérale 1</u>	282
<u>Annexe</u>	296
<u>Section 1 Dispositions générales</u>	300
<u>Section 2 Dispositions spécifiques</u>	302
<u>Chapitre Ier Les joueurs</u>	302
<u>Chapitre II Les entraîneurs cadres et non cadres</u>	303

Convention collective nationale du 7 juillet 2005

CNEA ; COSMOS.

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

UNSA Sport, par lettre du 4 décembre 2006.

La fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex, et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, par lettre du 2 octobre 2007 (BO n° 2007-44)

Le syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, par lettre du 17 mars 2011 (BO n° 2011-38)

La FNEAPL, par lettre du 9 avril 2013 (BO n° 2013-16)

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1.1 (en vigueur étendu)

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

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

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAE : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 1.2 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 1.3 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 1.4 (en vigueur étendu)

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

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

Article 1.5 (en vigueur étendu)

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

Chapitre II : Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 (en vigueur étendu)

La commission nationale de négociation est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales 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 à l'alinéa 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 (en vigueur étendu)

Préambule

Les parties signataires s'entendent pour que soient créées, au sein de la branche professionnelle, des commissions paritaires telles que la CPNEF, la CNCL, ou toute autre commission décidée par les partenaires sociaux.

Chaque commission se dote de son propre règlement intérieur.

Les modalités de fonctionnement (présidence, périodicité et secrétariat) de chaque commission seront déterminées par le règlement intérieur.

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 lesdites organisations professionnelles qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2. Participation

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

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

2.2.2. Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)

La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention. Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, elle valide ou non les accords conclus par des entreprises de la branche du sport de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

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

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

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission.

2.2.3. CPNEF du sport

(Issu de l'accord du 8 juin 2000)

2.2.3.1. Objectifs

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

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

2.2.3.2. Emploi

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

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

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

2.2.3.3. Formation

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

- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;

- de définir les moyens à mettre en oeuvre 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 oeuvre 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 CPNEF est composée paritairement de 2 représentants désignés par chacun des syndicats représentatifs de salariés et d'un nombre équivalent de membres des organisations d'employeurs représentatives de la branche.

Les modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur.

2.2.3.5. Sous-commission CQP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignés s'entendent pour que soit créée au sein de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) une sous-commission CQP.

a) Missions (1) :

La sous-commission CQP a pour mission :

- l'instruction des demandes de création de certificat de qualification professionnelle formulées auprès de la CPNEF ;
- l'observation et le suivi des CQP.

b) Composition :

La sous-commission se compose paritairement :

- d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants de salariés.

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, à son initiative ou sur saisine de la commission mixte paritaire (CMP), des recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

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

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

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

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

2.2.4.2. Composition

Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre 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.

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 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

2.2.6. Commission paritaire nationale du sport professionnel

2.2.6.1. Objectifs

La commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre XII.

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

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

2.2.6.2. Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

(1)

Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail, qui imposent un panneau d'affichage dans tout établissement doté d'une section syndicale (arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er).

Article 2.3 (en vigueur étendu)

2.3.1. Objet du fonds d'aide au développement

du paritarisme (FADP)

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

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

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'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 FADP

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation 2010 est fixé à 0,06 %. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation 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.

Article 2.3 (en vigueur étendu)

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

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

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

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'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 FADP

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

Cette cotisation est recouvrée par Uniformation, en même temps, mais distinctement, que la contribution relative au congé individuel de formation, selon les règles ci-dessous.

Règles de collecte de la cotisation :

- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de cotisation est constituée par la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N.

Article 2.4 (en vigueur étendu)

Article 2.4.1

Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit. (1)

Article 2.4.2

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.4.3

Moyens et protection

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

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

(1) Le dernier alinéa de l'article 2.4.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 26 octobre 2011, art. 1er)

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

Article 3.1 (en vigueur étendu)

3.1.1. Liberté d'opinion et liberté civique

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

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

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

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

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

3.1.2. Calcul de l'effectif de l'entreprise

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

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

3.1.3. Absences pour raisons syndicales

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

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

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

3.1.3.2. Autres autorisations

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

Article 3.2 (en vigueur étendu)

3. 2. 1. Désignation des délégués syndicaux

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

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés, conformément à l'article L. 2143-6 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 des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des salariés.

Dans chaque entreprise et ses annexes et en accord avec le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, un emplacement est réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public. En outre, dans les entreprises ne pouvant prévoir un emplacement de panneaux d'affichage sur chaque site d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la remise des bulletins de paie, un recto-verso de format A 4, trimestriel par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise. Par accord entre l'employeur et la section syndicale, ce recto-verso peut être remplacé par une communication électronique utilisant la messagerie de l'entreprise.

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

3. 2. 4. Crédits d'heures

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

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

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés, les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, peuvent utiliser pour cette fonction le crédit d'heures prévu à l'article 3. 3. 2.

Article 3.3 (en vigueur étendu)

3.3.1. Election des délégués du personnel

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

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés et plus au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 10 salariés : 1 titulaire ;
- de 11 à 20 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 21 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- à partir de 125 salariés : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes :

Sont électeurs les salarié (e) s âgé (e) s de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5,6 et 8 du code électoral (code du travail, article L. 2314-15) ;

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

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 :

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

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

Les délégués du personnel sont convoqués par l'employeur à une réunion mensuelle au moins, avec le responsable de l'entreprise ou son représentant (art.L. 2315-8 du code du travail).

Article 3.4 (en vigueur étendu)

3.4.1. Création

Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2322-1 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. 2325-43) et, d'autre part, une subvention destinée au financement des oeuvres culturelles et sociales qui ne peut pas être inférieure à 1 % de la masse salariale brute.

3.4.2. Attributions

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L. 2323-6 et L. 2323-12 et suivants du code du travail.

3.4.3. Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise sont celles définies aux articles L. 2325-6 et suivants du code du travail. Les membres du comité d'entreprise disposent notamment pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 3.5 (en vigueur étendu)

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

Tout licenciement d'un 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 (en vigueur étendu)

En application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an.

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ces congés doivent donner lieu à une rémunération par l'employeur, à concurrence de 0,08 % 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 %, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Chapitre IV : Contrat de travail

Article 4.1 (en vigueur étendu)

4.1.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son 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 des articles L. 3221-2 et suivants du même code.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail.

4.1.1.2. Travailleurs handicapés

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

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

4.1.2. Objectifs généraux

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

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

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

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

Article 4.2 (en vigueur étendu)

4.2.1. 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 2 exemplaires du contrat précédée de la mention "lu et approuvé".

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

4.2.2. Période d'essai

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

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

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

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

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

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail fixant la durée de la période d'essai pour un salarié en contrat à durée déterminée (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 4.3 (en vigueur étendu)

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

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

4.3.1. Absences pour maladie

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

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

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

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

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

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

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

4.3.2. Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

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

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

Article 4.4 (en vigueur étendu)

4.4.1. Démission du salarié

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

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

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

4.4.2. Retraite

4.4.2.1. Initiative du départ.

Mise à la retraite (1) :

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.

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 :

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

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

4.4.2.2.2. Indemnité de mise à la retraite :

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

4.4.2.3. (1) 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 de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 1233-3 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer, au 1er janvier suivant, une majoration de 50 % du droit individuel à la formation (DIF) annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant, dans ces conditions, dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans. De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

4.4.2.3.2. Indemnité de mise à la retraite :

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée sur la même base que l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10 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 oeuvre, 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 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4.4.2.4. (1) 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 :

1. Soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié ;
2. 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 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.

4.4.2.4.2. 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. Licenciement

4.4.3.1. Procédure

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

4.4.3.2. Préavis

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

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

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

4.4.3.3. Indemnité de licenciement

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1 / 5 de mois de salaire par année pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 / 4 de mois de salaire par année de la 6e à la 10e année de présence dans l'entreprise ;
- 1 / 3 de mois de salaire par année pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7. 1. 2, sont à prendre en compte.

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

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

4.4.3.4. Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

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

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

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

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

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 4.5 (en vigueur étendu)

4.5.1. Définition et champ d'application

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

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

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

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

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3. Modalités

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

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

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

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

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

4.5.4. Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

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

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

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

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

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

4.5.5. Droits des salariés

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

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

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

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

Article 4.6 (en vigueur étendu)

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

4.6.1. Définition

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

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

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

4.6.2.1. Durée minimale de travail

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

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

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

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

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 5 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 8 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 10 heures ;

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

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

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

4.6.2.3. Dérogation à la demande du salarié

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6.3. Mentions obligatoires dans les contrats

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

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

4.6.4. Heures complémentaires

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

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

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

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

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

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

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

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

4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

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

4.6.7. Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au temps plein

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

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

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

4.6.7.2. Egalité de traitement

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

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

4.6.7.3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

- pendant 12 semaines consécutives ;

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

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

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

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

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

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

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« 4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.7 (en vigueur étendu)

4.7.1. Contrats saisonniers

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

4.7.2. (1) Contrat d'intervention

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

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps ;

- il a pour objet la mise en oeuvre 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 3 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 novembre 2003, n° 01-44263, n° 01-47035, n° 01-44381 et n° 01-42977) (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Chapitre V : Temps de travail

Article 5.1 (en vigueur étendu)

5.1.1. Temps de travail effectif

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

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

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

5.1.2. Heures supplémentaires

5.1.2.1. Définitions et conditions générales

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

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

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

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

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement.

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-22 et suivants du code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

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

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires.

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

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos.

Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :

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

Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

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

5.1.2.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos.

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

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

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

5.1.3. Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées maximales journalières

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

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

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

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures *sauf 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 (1).*

Durées maximales hebdomadaires

Le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus (2).

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 (3).

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

5.1.4.2. Modalités

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

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés (4).

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

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés (5) Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2 du présent texte (5).

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 %.

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

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa e l'article L. 212-7 du code du travail, qui

prévoient la prise d'un décret pour une durée hebdomadaire dépassant 44 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

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

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

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

Article 5.2 (en vigueur étendu)

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 touristiques ou de vacances scolaires.

Compte tenu des caractéristiques économiques et sociales du sport, l'activité et donc la durée hebdomadaire du travail peuvent varier sur tout ou partie de l'année.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après.

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

5. 2. 2. Dispositions communes

5. 2. 2. 1. Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec les représentants des personnels ou à défaut avec les salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés et le programme indicatif doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 1 mois avant le début de la période de modulation.

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

5. 2. 2. 2. Cadre général du recours à la modulation

Dans tous les cas décrits ci-dessus, le contrat et / ou l'accord d'entreprise devront définir précisément les contraintes particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Le salarié est informé du programme indicatif de la répartition de la durée du travail par courrier ou par lettre remise en main propre.

Les horaires de travail sont notifiés au salarié selon les mêmes modalités et dans un délai de 7 jours.

Il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures effectuées dans le cadre de la modulation depuis le début de la période de modulation.

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au mois au cours duquel la demande a été formulée.

5. 2. 3. Travail à temps plein modulé

5. 2. 3. 1. Etendue de la modulation

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

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés.

2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.

3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre 2 périodes hautes ne pouvant être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.

4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an.

5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément aux dispositions de l'article L. 3121-36 du code du travail.

6. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail et 5.1.2 de la CCNS.:

-les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, soit 48 heures, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

-ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au 1, à l'exclusion des heures ci-dessus.

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

5. 2. 3. 2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 3. 1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, un mois avant leur application.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

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

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
Une semaine non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	Une demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Les droits acquis en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5. 1. 2. 2. 2. 1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5. 1. 2. 2. 2. 2.

5. 2. 3. 3. Modifications exceptionnelles

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier l'horaire de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

L'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée, conformément aux article R. 5122-26 et suivants du code du travail.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la base prévue au contrat.

5. 2. 3. 4. Rémunération (1)

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

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

5. 2. 3. 5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans 2 situations suivantes :

-la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5. 1. 2 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;

-la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de

garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail.

5. 2. 4. Travail à temps partiel modulé

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

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

5. 2. 4. 1. Etendue de la modulation

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

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

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

5. 2. 4. 2. *Programmation* (3)

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 4. 1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, 1 mois avant leur application.

Toute modification de la répartition de la durée du travail ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Elle doit être notifiée par écrit.

5. 2. 4. 3. *Rémunération* (4)

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

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

5. 2. 4. 4. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans les 2 situations suivantes :

-la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 4. 6. 4 ;

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

saisons

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(2) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquelles la variation de la durée du travail doit se faire à partir de la durée stipulée au contrat de travail et non de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(4) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

Article 5.3 (en vigueur étendu)

5.3.1. 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. Cadres dirigeants.

Cadres dirigeants répondent aux critères définis dans la grille de classification figurant dans le chapitre 9 de la présente convention collective (1).

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

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

5.3.1.1.2. Cadres intégrés.

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

5.3.1.1.3. 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. Forfait annuel en jours.

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

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le décompte des jours travaillés et de repos peut-être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

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. 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 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail, heures supplémentaires non prises en compte. La durée journalière de travail pourra atteindre 12 heures maximum. Dans ce cas, les dispositions des articles 5.1.3.1 et 5.1.3.2 relatifs aux amplitudes maximales ne s'appliquent pas sans pouvoir déroger toutefois au repos quotidien de 11 heures consécutives.

La durée hebdomadaire de travail pourra atteindre 48 heures maximum sans pouvoir déroger à un repos de 35

heures (soit 24 heures de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures).

Un relevé des heures effectuées pour chaque salarié devra être établi sur un document mis à sa disposition par l'employeur. Ce document devra être conservé pendant 1 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. 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. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

5.3.3.1.2. Modalités de mise en place.

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 2 heures 30 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 9 heures 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 2 fois par semaine à travailler au moins 3 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 5e 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. (2) 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 2 heures 30 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 65e 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des critères définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, qui prévoient l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail, dans le respect des seuils et plafonds communautaires, et ne concernent que les salariés à temps plein (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

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

Article 6.1 (en vigueur étendu)

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

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

Article 6.2 (en vigueur étendu)

6. 2. 1. Médecine du travail

6. 2. 1. 1. Principe

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

6. 2. 1. 2. Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (art. R. 4624-10).

6. 2. 1. 3. Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

6. 2. 2. Sécurité

6. 2. 2. 1. Préambule

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

6. 2. 2. 2. Devoir d'information

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

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

6. 2. 3. Comité hygiène et sécurité

et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un CHSCT 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 CHSCT (code du travail, art. L. 4611-1).

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 (art. L. 2411-13 du code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (art.L. 4614-9 du code du travail).

6. 2. 4. Prévention et éthique

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

6. 2. 5. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 6. 2. 2. 2) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

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

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

Article 6.3 (en vigueur étendu)

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

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.4.

Chapitre VII : Congés

Article 7.1 (en vigueur étendu)

7. 1. 1. Droit aux congés

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

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

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

7. 1. 2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

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

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents du travail et de trajet, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4. 3. 1 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues à l'article 3. 1. 3 ;
- les congés de formation cadre et animateur de la jeunesse.

7. 1. 3. Prise des congés payés

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

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-19 du code du travail.

Article 7.2 (1) (en vigueur étendu)

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 le décès d'un frère ou d'une soeur 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, qui ne fixent pas ce type de condition à la prise des congés (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 7.3 (en vigueur étendu)

7.3.1. Congé de maternité

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

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

7.3.2. Congé d'adoption

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

7.3.3. Congé paternité

Après la naissance de 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 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

7.3.4. Congé sans solde

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

7.3.4.1. Procédure

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

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

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

7.3.4.2. Effets du congé sans solde

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

7.3.4.3. Fin du congé

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

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 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

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

7.3.5. Salariés candidats ou élus

à l'Assemblée nationale ou au Sénat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Préambule (en vigueur étendu)

Les partenaires sociaux du sport 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 oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1 (en vigueur étendu)

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'elles existent.

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

8.1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation, comporte 3 types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de 2 principaux critères :

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

a) 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.

b) 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 V. Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

Ces heures sont imputables sur le plan de formation.

c) 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 oeuvre 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. (1) 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 b du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 8.2 (en vigueur étendu)

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation.

La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié, les modalités de mise en oeuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être articulées avec les dispositifs de formation déclinés au présent chapitre (plan de formation, période de professionnalisation).

8. 2. 1. Modalités d'acquisition des heures de DIF

8. 2. 1. 1. Salariés en CDI. (1)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie au 1er janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1er janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation (2).

Pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ayant au moins un 4 / 5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF est de 21 heures par année complète de travail.

Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4 / 5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au prorata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7. 1. 2 de la convention collective nationale du sport, sont intégralement prises en compte. (3)

8. 2. 1. 2. Salariés en CDD.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

8. 2. 2. Modalités d'utilisation du DIF

8. 2. 2. 1. Utilisation.

Le DIF est utilisé pour les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

8. 2. 2. 2. Mise en oeuvre du DIF.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF.

L'action de formation retenue est arrêtée par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en oeuvre de cette formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en oeuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8. 3. 1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8. 2. 2. 3. Temps du DIF.

Les heures de formation mises en oeuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail et selon les modalités définies par décret.

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

8. 2. 2. 4. Utilisation du DIF à la rupture du contrat.

Le salarié peut demander à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde. A défaut d'une telle demande, le salarié ne peut prétendre bénéficier de son DIF au sein de l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits. Le salarié ne peut demander à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF, doit alors être consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que le salarié ait effectué sa demande avant la fin du délai de préavis.

8. 2. 3. Modalités d'information sur le DIF

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au plus tard le 31 janvier de chaque année. (4)

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

8. 2. 4. Prise en charge du DIF

8. 2. 4. 1. Salariés en CDI.

Toutes les actions DIF peuvent être prises en charge, en tout ou partie, dans le cadre du plan de formation et des fonds consacrés à la professionnalisation.

(1) L'article 8. 2. 1. 1 de l'avenant n° 26 du 21 avril 2008 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, une convention ou un accord collectif de branche pouvant prévoir des modalités particulières de mise en ?uvre du droit individuel à la formation, à la condition que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er) (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans la mesure où, en fixant la détermination du droit individuel à la formation au 1er janvier de chaque année, cet alinéa n'indique rien quant aux droits ouverts pour les salariés entrés ou partant en cours d'année (arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail (arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail dans la mesure où, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficiant du droit individuel à la formation à due proportion du temps, et ceci à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire, une information annuelle pour ces publics serait de nature à rendre inopérant l'exercice de ce droit.

(Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)

Article 8.3 (en vigueur étendu)

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 oeuvre 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 5 dernières années ;

- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des 12 derniers mois.

8.3.3

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à 2 refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 8.4 (en vigueur étendu)

8.4.1. Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en oeuvre 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 :

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

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

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

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

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

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre professionnel, le diplôme ou le CQP est obtenu (1).

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. art. 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 3 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 121-5, L. 122-1 et L. 122-2 du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 8.5 (en vigueur étendu)

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 oeuvre 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 (VAE) ;
- 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 lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

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

Article 8.6 (en vigueur étendu)

8.6.1. Dispositions générales

(Modifié par avenant n° 2 du 20 décembre 2005)

Toute entreprise est tenue de consacrer au moins 1,62 % de la masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue.

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

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

8.6.2. Taux minima de versement

(Modifié par avenant n° 2 du 20 décembre 2005)

8.6.2.1. Entreprises de 20 salariés et plus

- plan de formation : 0,40 % ;
- professionnalisation : 0,50 % ;
- CIF CDI : 0,20 % ;
- CIF CDD : 1 % ;
- CIF bénévole : 0,02 % avec un minimum de versement de 10 et un maximum de 5 000 .

8.6.2.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

- plan de formation : 0,95 % ;
- professionnalisation : 0,15 % ;
- CIF CDD : 1 % ;
- CIF bénévole 0,02 % avec un minimum de versement de 10 et un maximum de 5 000 .

8.6.2.3. 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 minimum de versement de 2 .

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au CIF seront collectés par l'OPCA Uniformation.

Article 8.6.2.4. Franchissement des seuils

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

Article 8.6 (en vigueur étendu)

8.6.1. Dispositions générales

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

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

Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

8.6.2. Désignation de l'OPCA

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné.

Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les structures de 10 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1 % est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

(En pourcentage.)

	Entreprise de 10 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de plus de 300 salariés
--	---	--	--

Plan de formation	0,20	0,10	0,00
Actions de professionnalisation	0,30	0,30	0,40
CIF	0,15	0,20	0,20
CPF	0,20	0,20	0,20
FPSPP	0,15	0,20	0,20

Si les répartitions de la contribution légale devaient être modifiées par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles répartitions s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils, sous réserve des dispositions de l'article R. 6331-12 du code du travail.

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

Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute, avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

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

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

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

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

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

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

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés.

8.6.3. Contributions et taux

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

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

(En pourcentage.)

	Entreprise		
	De moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus
Plan de formation	1,45 Avec un versement minimum de 30 €	1,45	0,90
Dont la part minimale versée à Uniformation	1,45	0,35	0,35
Professionalisation	0,15 Avec un versement minimum de 5 €	0,15	0,50
CIF <u>CDI</u>	0	0	0,20

	Entreprise		
	De moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus
CIF <u>CDD</u>	1	1	1
CIF bénévole	0,02 Avec un versement minimum de 2 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €

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

Article 8.7 (en vigueur étendu)

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions prévues par la loi :

- contrat de professionnalisation ;
- professionnalisation ;
- financement des CFA.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera les priorités pour chacune des actions ci-dessus. Concernant le financement des CFA, la délibération fixera la liste des CFA visés, les modalités de leur financement ainsi que leurs objectifs en matière de formation.

Article 8.8 (en vigueur étendu)

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 termes quantitatifs que qualitatifs, au plan 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. (1) 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif aux plafonnements des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Chapitre IX : Classifications et rémunérations

Article 9.1 (en vigueur étendu)

9.1.1. Choix du groupe

La grille de classification qui figure à l'article 9.3 est composée des 2 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 XII 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 1 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 2 groupes concernés.

Article 9.2 (en vigueur étendu)

9. 2. 1. Salaires minima conventionnels (SMC)

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

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

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

Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1er juillet 2014.

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration du SMC
1	5,21
2	8,21
3	17,57
4	24,75
5	39,72
6	74,31

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

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration du SMC
7	24,88
8	28,86

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

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

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

9.2.3. Prime d'ancienneté

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

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

9.2.3.1. Ancienneté d'entreprise

a) Une prime égale à 1 % du **SMC** du groupe 3 est accordée aux salariés :

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

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

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

9.2.3.2. Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

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

- lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- et que le salarié a au moins 4 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 (en vigueur étendu)

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.

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

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

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Empl oyé	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Empl oyé	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. Tech nicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Tech nicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Tech nicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
8. Cadre	Directeur général.	

Chapitre X : Prévoyance

Article 10.1 (en vigueur étendu)

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

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

Article 10.2 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 10.3 (en vigueur étendu)

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

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

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

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;

- à la liquidation de la pension vieillesse.

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

Article 10.4 (en vigueur étendu)

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

Article 10.5 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (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 2e et 3e catégories.

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

Article 10.6 (en vigueur étendu)

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

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

La prestation cesse :

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

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

Article 10.7 (en vigueur non étendu)

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

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

Article 10.8 (en vigueur étendu)

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

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

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

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

A la charge de l'employeur et du salarié :

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

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

Article 10.9 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

Article 10.10 (en vigueur étendu)

Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion composée des représentants signataires de la convention collective.

Cette commission :

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

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

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

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

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

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

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

Article 10.11 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 10.12 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

Préambule (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 11.1 (en vigueur étendu)

11.1.1. Constitution et principes

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

11.1.2. (1) Obligations

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

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

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

11.1.3. Dispositions spécifiques

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

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

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

Article 11.2 (en vigueur étendu)

11.2.1. Principe

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

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

11.2.2. Durée du travail

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

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

11.2.3. Médecine du travail

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

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article D. 4624-47 du code du travail ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions à la visite médicale périodique obligatoire.

Dans tous les cas, les frais correspondants seront répartis entre l'ensemble des employeurs à l'initiative de celui d'entre eux qui les aura exposés.

Chapitre XII : Sport professionnel

Préambule (en vigueur étendu)

Le sport professionnel est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de

travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs professionnels et leurs entraîneurs.

Aussi le présent chapitre prend-il en compte la 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 imposent de prendre en compte les données suivantes :

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

Article 12.1 (en vigueur étendu)

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 (en vigueur étendu)

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 Ier, II, III, VIII et XIII 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 1er ci-dessus ;
- traitant de l'ensemble des points suivants :
 - les thèmes des chapitres IV à VII et XI ;
 - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport (1) ;
- 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 CCN Sport » ; sur présentation par au moins 1 organisation d'employeurs et 1 organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCN Sport ». La présentation du texte peut-être accompagnée d'un rapport sur les caractéristiques économiques et sociales du secteur auquel il s'applique.

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

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

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

12.2.2. Absence d'accord sectoriel

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

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

Toutefois :

- conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre VIII de la présente convention ;

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

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

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

Section 1 : Dispositions d'application générale

Article 12.3 (en vigueur étendu)

12. 3. 1. Objet du contrat de travail

12. 3. 1. 1. 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 oeuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés. La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

12. 3. 2. Caractère particulier du contrat de travail

12. 3. 2. 1. Contrat de travail à durée déterminée

Les salariés visés par le présent chapitre en vertu de l'article 12. 1 occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de ces emplois, ainsi que prévu aux articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

12. 3. 2. 2. Pluralité d'emplois

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

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

La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent 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. 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 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que de 1 année.

Article 12.4 (1) (en vigueur étendu)

Le contrat doit être daté et signé en au moins 2 exemplaires, dont 1 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, qui fixent les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 12.5 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 12.6 (en vigueur étendu)

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

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

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (primes d'éthique »), et / ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (primes d'assiduité ») dans la mesure où l'accord sectoriel applicable le prévoit. Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le règlement intérieur du club en conformité avec les dispositions de l'accord sectoriel ;

- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;

- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

La rémunération des sportifs peut également comprendre un droit à l'image collective défini, dans les conditions et limites fixées par la loi du 15 décembre 2004, par l'accord sectoriel applicable ou à défaut par les dispositions de l'article 12. 11. 1. 1 ci-dessous (dans la section 2).

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

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

12. 6. 2. Rémunération minimum

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs salariés en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1, alinéa 1, doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,60 salaire minimum conventionnel brut par an hors avantage en nature (à compter du 1er septembre 2012).

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

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

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

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

CLASSE	SALAIRE ANNUEL
D Cadre	26,61 <u>SMC</u>

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

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

Les dispositions des 12. 6. 2. 1 et 12. 6. 2. 2 ci-dessus s'appliquent au personnel temporaire pour le temps partiel

Article 12.7 (en vigueur étendu)

12. 7. 1. Durée du travail et repos

12. 7. 1. 1. Principes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. 7. 1. 3. Temps partiel

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

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

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

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

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

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

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

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

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

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

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

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

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

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

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

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

12.7.1.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.1.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

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

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

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

12.7.1.3.9.2. Egalité de traitement

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

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

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

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

12. 7. 1. 4. Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie cadres

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

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

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

12. 7. 1. 5. Repos

a) Repos quotidien.

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

b) Repos hebdomadaire.

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

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

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

12. 7. 2. Congés payés

12. 7. 2. 1 Définition

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

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

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

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

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

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

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

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

12. 7. 2. 2. 2.L'entraîneur.

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

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

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

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

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le sportif ou l'entraîneur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période. Cette rémunération comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant ainsi qu'il est dit au dernier alinéa de l'article 12. 6. 1. 1 (3).

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

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

12. 7. 3. Hygiène et sécurité

12. 7. 3. 1. Prescriptions générales

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

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

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

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

12. 7. 3. 2. Hygiène

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

12. 7. 3. 3. Sécurité

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

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

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

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

12. 7. 3. 4. Santé

a) Prévention et lutte contre le dopage.

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

b) Congés des salariées enceintes.

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

Article 12.8 (en vigueur étendu)

12. 8. 1. Dispositions générales

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

12. 8. 2. Dispositions particulières aux entraîneurs

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

- de donner suite à cette demande avant la fin de la saison sportive ;
- et d'abonder d'une durée égale le temps de formation sans que cet abondement puisse dépasser 3 jours.

12. 8. 3. Dispositions particulières au CIF.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Article 12.9 (en vigueur étendu)

12.9.1. Définition

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

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

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

12.9.2. Contrat de travail d'un sportif en formation

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

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

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

Article 12.10 (en vigueur étendu)

12.10.1. Dispositions générales

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

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

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

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

12.10.2. Maladie ou accident du travail

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

Les salariés :

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

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

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

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

Article 12.11 (en vigueur étendu)

12.11.1. Exploitation de l'« image associée »

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

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

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

12.11.1.1. Image associée collective

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

12.11.1.2. Image associée individuelle

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

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

12.11.1.2.2. Exploitation par le salarié.

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

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

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

12.11.2. Utilisation par le salarié de son image individuelle

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

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

12.11.3. Port des équipements

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

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

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

Article 12.12 (en vigueur étendu)

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

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

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

La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12.10.1 du présent chapitre.

Les dispositions de l'article 12.11 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

Chapitre XIII : Epargne salariale - Compte épargne-temps

(en vigueur étendu)

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

DISPOSITIONS FINALES

Article 22 (en vigueur étendu)

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

Article 24 (en vigueur étendu)

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

Toutefois, les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;

- 12. 6. 2. 1 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs des classes A à C,

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

la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 85 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs de la classe D,

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

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 75 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 85 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Article 25 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension..

Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle

Préambule (en vigueur étendu)

(Créée par accord du 6-3-2003)

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 oeuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP seront positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans la convention collective nationale du sport.

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

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

Article 1er (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

2.1. Un certificat de qualification est délivré aux candidats :

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

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

2.2. Jury de certification :

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

- un représentant de la CPNEF collègue salariés ;
- 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 (1) ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, le directeur régional jeunesse et sports ou son représentant.

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

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).

Article 3 (en vigueur étendu)

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

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

Article 4 (en vigueur étendu)

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF. Les OPCA sont chargés du contrôle de ce cahier des charges (1).

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).

Article 4 (en vigueur non étendu)

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

Article 5 (en vigueur étendu)

(Modifié par avenants n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou <u>VTT</u>), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du <u>CQP ALS</u> ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
(*) Ajouté par avenant n° 4 du 21 décembre 2006.		

(Modifié par avenant n° 12 du 5 juillet 2007)

CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la <u>CCNS</u>	L'animateur tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à proposer des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. - il encadre l'activité en autonomie des groupes réduits de pratiquants (maximum 12) ; - il accueille, informe et conseille les pratiquants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à proposer un cycle de progression ; - il gère les installations et le parc de matériel ; - il garantit aux pratiquants des conditions de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le <u>CQP</u> animateur tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités ludiques sont accessibles à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint

Modifié par avenant n° 22 du 6 septembre 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures années. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en oeuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (<u>EGA</u>)	Groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> "EGA" encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de "grimpe dans les arbres" auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.

Ajouté par avenant n° 29 du 16 juin 2008 et modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010:

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (<u>AMM</u>)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du <u>CQP</u> <u>AMM</u> est classé au groupe 4.	Le titulaire du <u>CQP</u> d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du <u>CQP</u> <u>AMM</u>.

Ajouté par avenant n° 30 du 16 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
---------------------	---	---------------------------------------

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

Ajouté par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif régional de basket-ball	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif régional de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif régional de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP</u> <u>TSRBB</u> se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Ajouté par avenant n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur <u>VTT</u>	Le titulaire du <u>CQP</u> "Pisteur VTT" est classée au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> "Pisteur VTT" exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il entretient et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas, le <u>CQP</u> "Pisteur VTT" ne permet pas l'encadrement des publics.

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du <u>CQP</u> <u>AMCV</u> sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux <u>FFCV</u> . Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.

Ajouté par avenant n° 39 du 22 avril 2009 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE
		et durée de validité
Assistant professeur arts martiaux	Groupe 4. (Toute heure effectuée au-delà des 300 heures d'exercice sera majorée de 25 %.)	Le <u>CQP APAM</u> permet l'enseignement à titre rémunéré, dans la ou les mentions possédées, soit dans le cadre d'une activité accessoire, soit dans le cadre d'une activité occasionnelle, sans possibilité de cumul entre ces deux statuts.
		Le titulaire du <u>CQP APAM</u> peut exercer : - dans une structure de plus de 200 adhérents, les mercredis et les samedis, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur ; - dans les structures de moins de 200 adhérents pendant 4 séquences maximum par semaine, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un référent de niveau IV ou supérieur.
		Dans tous les cas, le <u>CQP APAM</u> ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint et dans le secteur du tourisme.
		Par ailleurs, afin d'assurer le conseil et la supervision du titulaire du certificat de qualification professionnelle <u>APAM</u> mention..., il est prévu 3 titulaires du <u>CQP APAM</u> pour un référent ou un superviseur d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV supérieur.
		Les périodes et durées d'exercice sont limitées à 300 heures par an.

Ajouté par avenant n° 47 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
		et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur d'aviron est classé au groupe 3	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,
		l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
		et durée de validité

Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skate-board	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
---	---	--

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n°53 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n°54 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de squash	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de squash » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	---------------------------------------	---

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

Ajouté par avenant n° 56 du 10 février 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du <u>CQP</u> de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 59 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 60 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du <u>CQP</u> « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du <u>CQP</u> par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux <u>FFCV</u> . A l'exclusion : - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
----------------------------------	--	--

Ajouté par avenant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; - et de public adulte loisir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

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

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
		et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du <u>CQP</u> « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaie pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mille d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Modifié par avenant n° 75 du 4 octobre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (<u>AMV</u>)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du <u>CQP</u> « <u>AMV</u> » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du <u>CQP</u> <u>AMV</u> qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la <u>CCNS</u>, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Modifié par avenant n° 76 du 4 octobre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des activités gymniques (<u>AAG</u>) Mention : activités gymniques d'expression	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique ; - les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices ; - la socialisation ou le maintien du lien social.

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 79 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (<u>EMV</u>)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Ajouté par avenant n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du <u>CQP</u> doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de <u>CQP</u> . Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 84 du 29 novembre 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Ajouté par avenant n° 86 du 10 mars 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
----------------------------	---------------------------------------	---

Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air : - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.
		La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.

Article 5 (en vigueur étendu)

(Modifié par avenants n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir sportif (<u>ALS</u>) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.

Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou <u>VTT</u>), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du <u>CQP ALS</u> ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.

(*) Ajouté par avenant n° 4 du 21 décembre 2006.

(Modifié par avenant n° 12 du 5 juillet 2007)

CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la CCNS	L'animateur tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à proposer des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. - il encadre l'activité en autonomie des groupes réduits de pratiquants (maximum 12) ; - il accueille, informe et conseille les pratiquants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à proposer un cycle de progression ; - il gère les installations et le parc de matériel ; - il garantit aux pratiquants des conditions de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le <u>CQP</u> animateur tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités ludiques sont accessibles à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint

Modifié par avenant n° 22 du 6 septembre 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en oeuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
---------------------	---------------------------------------	---

Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> "EGA" encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de "grimpe dans les arbres" auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.
---------------------------------	----------	---

Ajouté par avenant n° 29 du 16 juin 2008 et modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010:

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du <u>CQP</u> AMM est classé au groupe 4.	Le titulaire du <u>CQP</u> d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du <u>CQP</u> AMM.

Ajouté par avenant n° 30 du 16 juin 2008 :

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

Ajouté par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP</u> TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Ajouté par avenant n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
---------------------	--------------------------------	-----------------------------------

Pisteur <u>VTT</u>	Le titulaire du <u>CQP</u> "Pisteur VTT" est classée au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> "Pisteur VTT" exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il entretient et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas, le <u>CQP</u> "Pisteur VTT" ne permet pas l'encadrement des publics.
--------------------	--	---

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du <u>CQP</u> <u>AMCV</u> sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux <u>FFCV</u>. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.

Ajouté par avenant n° 39 du 22 avril 2009 et modifié par avenant n° 92 du 20 juin 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du <u>CQP</u> « <u>MAM</u> » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Ajouté par avenant n° 47 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur d'aviron est classé au groupe 3	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skate-board	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n°53 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n°54 du 15 décembre 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de squash	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de squash » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 56 du 10 février 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du <u>CQP</u> de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
---	---	---

Ajouté par avenant n° 59 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 60 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du <u>CQP</u> « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du <u>CQP</u> par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux <u>FFCV</u>. A l'exclusion : - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
---------------------------------	---	---

Ajouté par avenant n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; - et de public adulte loisir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 70 du 7 février 2012 :

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

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du <u>CQP</u> « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum.
		Au regard des situations professionnelles visées par le CQP , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
		Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Au regard des situations professionnelles visées par le CQP , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Modifié par avenant n° 75 du 4 octobre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Assistant moniteur de voile (AMV)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du <u>CQP</u> « AMV » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du <u>CQP</u> AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la <u>CCNS</u>, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.
-----------------------------------	---	---

Modifié par avenant n° 76 du 4 octobre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG) Mention : activités gymniques d'expression	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique ; - les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices ; - la socialisation ou le maintien du lien social.

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 79 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Ajouté par avenant n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du <u>CQP</u> doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de <u>CQP</u>. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 84 du 29 novembre 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Ajouté par avenant n° 86 du 10 mars 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air : - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. Il intervient hors temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 5 (en vigueur étendu)

(Modifié par avenants n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir sportif (<u>ALS</u>) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (<u>ALS</u>) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou <u>VTT</u>), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du <u>CQP ALS</u> ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.

Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP ALS</u> se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (<u>CQP ALS</u>) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
--	--	--

(*) Ajouté par avenant n° 4 du 21 décembre 2006.

(Modifié par avenant n° 12 du 5 juillet 2007)

CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la CCNS	L'animateur tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à proposer des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. - il encadre l'activité en autonomie des groupes réduits de pratiquants (maximum 12) ; - il accueille, informe et conseille les pratiquants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à proposer un cycle de progression ; - il gère les installations et le parc de matériel ; - il garantit aux pratiquants des conditions de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le <u>CQP</u> animateur tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités ludiques sont accessibles à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint

Modifié par avenant n° 95 du 22 septembre 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport. Le <u>CQP</u> « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du <u>CQP</u> « Animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

« animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du <u>CQP</u> « animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
« animateur de savate », option savate bâton défense	Le titulaire du <u>CQP</u> « animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION N conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (<u>EGA</u>)	Groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> "EGA" encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de "grimpe dans les arbres" auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.

Ajouté par avenant n° 29 du 16 juin 2008 et modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010:

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (<u>AMM</u>)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du <u>CQP</u> <u>AMM</u> est classé au groupe 4.	Le titulaire du <u>CQP</u> d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du <u>CQP</u> <u>AMM</u>.

Ajouté par avenant n° 30 du 16 juin 2008 :

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
---------------------	-----------------------------------	--------------------------------

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

Ajouté par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Ajouté par avenant n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le titulaire du CQP "Pisteur VTT" est classée au groupe 3	Le titulaire du CQP "Pisteur VTT" exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il entretient et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas, le CQP "Pisteur VTT" ne permet pas l'encadrement des publics.

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP AMCV sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.

Ajouté par avenant n° 39 du 22 avril 2009 et modifié par avenant n° 92 du 20 juin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du <u>CQP</u> « <u>MAM</u> » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Ajouté par avenant n° 47 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur d'aviron est classé au groupe 3	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,
		l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skate-board	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
---	---	--

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n°53 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n°54 du 15 décembre 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de squash	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de squash » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

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

Ajouté par avenant n° 56 du 10 février 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du <u>CQP</u> de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 59 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 60 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du CQP « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du CQP par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. A l'exclusion : - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; - et de public adulte loisir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 70 du 7 février 2012 :

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

Qualification complé- mentaire : réparateur	Le titulaire du <u>CQP</u> « Plieur de parachute de secours » option réparateur est classé au groupe 3	Le réparateur de parachute répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.
---	--	--

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du <u>CQP</u> « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Modifié par avenant n° 75 du 4 octobre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (<u>AMV</u>)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du <u>CQP</u> « <u>AMV</u> » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du <u>CQP</u> <u>AMV</u> qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la <u>CNS</u>, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Modifié par avenant n° 76 du 4 octobre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des activités gymniques (<u>AAG</u>) Mention : activités gymniques d'expression	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique ; - les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices ; - la socialisation ou le maintien du lien social.

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
---	--	--

Ajouté par avenant n° 79 du 5 décembre 2012 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (<u>EMV</u>)	Le titulaire du <u>CQP</u> « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Ajouté par avenant n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du <u>CQP</u> doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de <u>CQP</u> . Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 84 du 29 novembre 2013 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Ajouté par avenant n° 86 du 10 mars 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	--

Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air : - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.

Ajouté par avenant n° 90 du 20 juin 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. Il intervient hors temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 94 du 22 septembre 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
---------------------	--------------------------------	---

« Animateur course d'orientation »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
------------------------------------	--	--

Ajouté par avenant n° 96 du 21 novembre 2014 :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur escalade sur structures artificielles »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur escalade sur structures artificielles » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.
		Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variés en escalade.
		Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis.
		Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton).
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue.

Article 6 (en vigueur étendu)

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

Financement de la formation professionnelle et du paritarisme

SNOGAEC ;
SADCS ;
UNODESC ;
COSMOS.

CGT-FO ;
CFDT ;
CGT ;
CFTC ;
UNSA ;
CNES ;
FNASS.

Préambule (en vigueur étendu)

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle pour le secteur du sport et réaffirment le principe de mutualisation et d'égalité de toutes les entreprises.

A cet effet, elles souhaitent que la CPNEF du sport prolonge ses réflexions, notamment sur les taux et sur les modalités de versement, ainsi que sur le choix des OPCA pour le plan de formation et l'alternance.

Toutefois, certaines mesures sont apparues comme immédiatement applicables et ont fait l'objet de l'accord qui suit.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le champ d'application de l'accord est le champ défini par la convention collective du sport (accord du 28 octobre 1999).

Article 2 (en vigueur étendu)

Les entreprises assujetties au versement du contrat individuel de formation (CIF) devront s'acquitter de cette obligation auprès de l'OPCA Unifformation.

Article 3 (en vigueur étendu)

Afin de permettre la mise en place des CIF prévus à l'article 45.1 de la loi n° 2000-67 du 6 juillet 2000 (salariés dont l'activité professionnelle ne relève pas de la branche sport et ayant une fonction de bénévole dans une association sportive), toutes les entreprises devront s'acquitter auprès de l'OPCA Unifformation d'une contribution spécifique de 0,02 %. Cette contribution ne peut être inférieure à 10 € ni supérieure à 5 000 €.

Article 4 (1) (en vigueur étendu)

Toutes les entreprises devront s'acquitter auprès de l'OPCA Unifformation de la contribution de 0,03 % destinée au fonds de développement du paritarisme.

(1)

Article étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'un fonds d'aide au développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé (arrêté du 16 décembre 2002, art. 1er.)

Article 5 (en vigueur étendu)

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Dispositions relatives à l'accord professionnel

SNOGAEC ;
SADCS ;
UNODESC ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

Le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2001 est le champ défini par l'accord du 28 octobre 1999, tel que précisé notamment par les avis d'interprétation n° 1 du 28 octobre 1999 et n° 2 du 27 septembre 2001.

Article 2 (en vigueur étendu)

La date d'entrée en vigueur de l'accord du 20 décembre 2001 est le 1er janvier 2002.

Article 3 (en vigueur étendu)

L'assiette de la contribution définie à l'article 3 de l'accord du 20 octobre 2001 est la masse salariale brute servant de référence à la contribution relative au plan de formation.

Article 4 (en vigueur étendu)

Le visa générique de l'article 3 de l'accord du 20 décembre 2001 fait référence à l'article 45.1 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984, tel que modifié par l'article 40 de la loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Article 5 (en vigueur étendu)

L'article 4 de l'accord du 20 décembre 2001 précise les modalités de la contribution définie dans l'accord du 27 avril 2000 relatif à la création d'un fonds d'aide au développement du paritarisme (étendu par arrêté du 14 décembre 2001).

Article 6 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est applicable au 1er janvier 2002. Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt.

Désignation des OPCA

CNES ; FNASS ; SNOGAEC ; SADCS ; UNODESC ; COSMOS.

CGT-FO ; CFDT ; CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Sont désignés les OPCA AGEFOS-PME et Unifformation pour collecter la contribution au plan de formation. Ces désignations seront effectives à la signature d'un protocole d'accord de fonctionnement entre la CPNEF et chaque OPCA.

Article 2 (en vigueur non étendu)

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Modification de l'annexe I relatif aux CQP

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression.
		Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation.
		Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou VTT), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains.
		Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la CCNS prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA Sport ;
CNES ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

Il est ajouté un article 3. 5:

« Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignés s'entendent pour que soit créée au sein de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) une sous-commission CQP. »

a) Missions :

La sous-commission CQP a pour mission :

- l'instruction des demandes de création de certificat de qualification professionnelle formulées auprès de la CPNEF ;
- l'observation et le suivi des CQP.

b) Composition :

La sous-commission se compose paritairement :

- d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants de salariés.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Relatif aux modalités du contrat de travail intermittent

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4. 5. 3 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail doit indiquer, d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et, d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié. Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en oeuvre.

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

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

L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Selon les dispositions de l'article L. 212-4-14 du code du travail, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Modalités du travail à temps partiel

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4. 6 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

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

4. 6. 1. Définition

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

4. 6. 2. Mentions obligatoires dans les contrats

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

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

4. 6. 3. Les heures complémentaires

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

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

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

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

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

4. 6. 4. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. 6. 5. 2. Egalité de traitement

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

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

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Moyens d'action des sections syndicales

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 3. 2. 3 de la convention collective du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Les moyens d'action des sections syndicales sont notamment :

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

Dans chaque entreprise et ses annexes et en accord avec le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail, un emplacement est réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public. En outre, dans les entreprises ne pouvant prévoir un emplacement de panneaux d'affichage sur chaque site d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la remise des bulletins de paie, un recto-verso de format A 4, trimestriel par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise. Par accord entre l'employeur et la section syndicale, ce recto-verso peut être remplacé par une communication électronique utilisant la messagerie de l'entreprise.

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Prime d'interruption d'activité

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4. 6. 5. de la convention collective du sport est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant à l'annexe I portant sur les CQP

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la <u>CCNS</u>	L'animateur tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à proposer des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. - il encadre l'activité en autonomie des groupes réduits de pratiquants (maximum 12) ;
		- il accueille, informe et conseille les pratiquants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à proposer un cycle de progression ; - il gère les installations et le parc de matériel ; - il garantit aux pratiquants des conditions de sécurité et de maîtrise de l'environnement.
		L'animateur tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le <u>CQP</u> animateur tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités ludiques sont accessibles à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant relatif au CQP « Animateur des activités gymnastiques

»

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités gymniques acrobatiques	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3, il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : - Les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur support élastiques (piste gonfable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; - les activités gymniques acrobatiques de groupe.
		Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non. Ces activités, à caractère ludique et éducatif, sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : - développement et de maîtrise des habiletés motrices ; - socialisation.
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2-6 ans)	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heures de face à face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent : Les activités gymniques sous forme de parcours de motricité ainsi que les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical. Ces activités à caractère ludique et éducatif, adaptées à des enfants de 2 à 6 ans ont pour objectif : - le développement psychomoteur ; - épanouissement de la personnalité ; - la socialisation par le jeu l'accès à l'autonomie.
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités gymniques d'expression et d'entretien.	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants : Les activités gymniques d'expression et d'entretien recouvrent : - les activités gymniques à dominante cardiovasculaires ; - les activités gymniques dansées de groupe avec ou sans engins ; - les activités gymniques de renforcement musculaire avec ou sans petit matériel, ou sur parcours avec agrès ainsi que le stretching. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le maintien et l'amélioration de la forme ; - le maintien du lien social en particulier pour les seniors ou les publics socialement défavorisés.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la CCNS prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

CQP « Animateur de savate »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majoré de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. II délivre les niveaux de couleur blanc et jaune. II accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française, ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PREROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad » (guide de <u>VTM</u>) à guidon)	Le guide de véhicules terrestres motorisés à guidon est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad », exerce le métier d'accompagnateur pour la balade en quad de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un quad, conformément à l'article R. 123 du code de la route.
		Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » ne permet pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad.
		Le nombre maximum de personnes accompagnées en quad est fixé à 6 simultanément.
		L'activité du titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » est inférieure à 1 200 heures par an.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Modulation du temps de travail

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5. 2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

5. 2. 1. Définition et champ d'application

Le sport constitue une activité soumise à ses propres rythmes imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des conditions de calendriers de compétitions sportives, de saisons touristiques ou de vacances scolaires.

Compte tenu des caractéristiques économiques et sociales du sport, l'activité et donc la durée hebdomadaire du travail peuvent varier sur tout ou partie de l'année.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 212-8 et L. 212-4-6 du code du travail.

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

5. 2. 2. Dispositions communes

5. 2. 2. 1. Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec les représentants des personnels ou à défaut avec les salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés et le programme indicatif doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 1 mois avant le début de la période de modulation.

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

5. 2. 2. 2. Cadre général du recours à la modulation

Dans tous les cas décrits ci-dessus, le contrat et / ou l'accord d'entreprise devront définir précisément les contraintes particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Le salarié est informé du programme indicatif de la répartition de la durée du travail par courrier ou par lettre remise en main propre.

Les horaires de travail sont notifiés au salarié selon les mêmes modalités et dans un délai de 7 jours.

Il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures effectuées dans le cadre de la modulation depuis le début de la période de modulation.

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au mois au cours duquel la demande a été formulée.

5. 2. 3. Travail à temps plein modulé

5. 2. 3. 1. Etendue de la modulation

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

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 212-16 du code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés.

2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.

3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre 2 périodes hautes ne pouvant être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.

4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an.

5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément aux dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

6. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et 5. 1. 2 de la CCNS :

- les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, soit 48 heures, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

- ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au 1, à l'exclusion des heures ci-dessus.

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

5. 2. 3. 2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 3. 1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, un mois avant leur application.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

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

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
Une semaine non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	Une demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Les droits acquis en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5. 1. 2. 2. 2. 1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5. 1. 2. 2. 2. 2.

5. 2. 3. 3. Modifications exceptionnelles

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier l'horaire de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un jour.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

L'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée, conformément à l'article R. 351-55 du code du travail.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la base prévue au contrat.

5. 2. 3. 4. Rémunération

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

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

5. 2. 3. 5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans 2 situations suivantes :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5. 1. 2 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145-2 du code du travail.

5. 2. 4. Travail à temps partiel modulé

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

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

5. 2. 4. 1. Etendue de la modulation

Les entreprises pourront moduler sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

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

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

5. 2. 4. 2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 4. 1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, 1 mois avant leur application.

Toute modification de la répartition de la durée du travail ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Elle doit être notifiée par écrit.

5. 2. 4. 3. Rémunération

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

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

5. 2. 4. 4. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans les 2 situations suivantes :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 4. 6. 4 ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de la durée contractuelle que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145. 2 du code du travail.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Adhésion par lettre de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective

(en vigueur)

Montreuil, le 2 octobre 2007.

La fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex, et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mieux les intérêts des salariés du champ professionnel, la FERC-CGT (fédération CGT de l'éducation, de la recherche et de la culture) et l'USPAOC-CGT (union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles), organisations syndicales de salariés affiliées à la confédération générale du travail, décident par la présente d'adhérer à la convention collective du sport, et ce conformément aux articles L. 132-9, L. 132-15 et L. 132-16 du code du travail et à l'article 1. 5 de la CCN du sport.

Nous demandons donc à être convoqués et à participer à toutes les réunions des commissions et groupes de travail mis en place dans le cadre de cette convention.

Ce courrier est adressé en lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation signataire de la CCN du sport.

Vous souhaitant bonne réception de ce pli,

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général de la FERC.

Le secrétaire général de l'USPAOC.

Grille de classification du chapitre XII

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 12. 6. 2. 2 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Création d'une commission paritaire nationale

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

Le chapitre II de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par un article 2. 2. 6 « Commission paritaire nationale du sport professionnel » :

2. 2. 6. 1. Objectifs

La commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre XII.

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

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

2. 2. 6. 2. Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2. 2. 1. 1, est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Groupements d'employeurs

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 11. 1. 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par :

« Des groupements d'employeurs constitués conformément aux articles L. 127-1 et suivants du code du travail et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport peuvent mettre des salariés à disposition de leurs membres et apporter aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Avenant relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 1er de l'avenant n° 12 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005.

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 1er de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005.

Article 3 (en vigueur étendu)

L'article 1er de l'avenant n° 15 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005.

Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Sous-commission CQP

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 1er de l'avenant n° 7 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 2. 2. 3 de la CCN du sport du 7 juillet 2005.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 1er de l'avenant n° 14 de la CCNS du sport du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures années. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en oeuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la délégation générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant modifiant l'article 12.8 de la convention collective

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 12. 8 de la convention collective du sport est complété par les dispositions suivantes :

12. 8. 3. Dispositions particulières au CIF.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Avenant modifiant l'article 1er de la convention collective

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'avis d'interprétation de l'article 1er de la CCNS est complété par le 4e alinéa suivant :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Droit individuel à la formation (DIF)

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 8. 2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation.

La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié, les modalités de mise en oeuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être articulées avec les dispositifs de formation déclinés au présent chapitre (plan de formation, période de professionnalisation).

8. 2. 1. Modalités d'acquisition des heures de DIF

8. 2. 1. 1. Salariés en CDI.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie au 1er janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1er janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation.

Pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ayant au moins un 4 / 5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF est de 21 heures par année complète de travail. Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4 / 5 de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au prorata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7. 1. 2 de la convention collective nationale du sport, sont intégralement prises en compte.

8. 2. 1. 2. Salariés en CDD.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

8. 2. 2. Modalités d'utilisation du DIF

8. 2. 2. 1. Utilisation.

Le DIF est utilisé pour les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

8. 2. 2. 2. Mise en oeuvre du DIF.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF.

L'action de formation retenue est arrêtée par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en oeuvre de cette formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en oeuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8. 3. 1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8. 2. 2. 3. Temps du DIF.

Les heures de formation mises en oeuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail et selon les modalités définies par décret.

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

8. 2. 2. 4. Utilisation du DIF à la rupture du contrat.

Le salarié peut demander à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde. A défaut d'une telle demande, le salarié ne peut prétendre bénéficier de son DIF au sein de l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits. Le salarié ne peut demander à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF, doit alors être consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que le salarié ait effectué sa demande avant la fin du délai de préavis.

8. 2. 3. Modalités d'information sur le DIF

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au plus tard le 31 janvier de chaque année.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

8. 2. 4. Prise en charge du DIF

8. 2. 4. 1. Salariés en CDI.

Toutes les actions DIF peuvent être prises en charge, en tout ou partie, dans le cadre du plan de formation et des fonds consacrés à la professionnalisation. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Les dispositions de l'article 8.2.1 sont applicables à compter du 1er janvier 2009.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

relatif aux CQP

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION N conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le titulaire du CQP « EGA » encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de « grimpe dans les arbres » auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Avenant à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
FNASS ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

(En euros.)

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (<u>AMM</u>)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du <u>CQP AMM</u> est classé au groupe 4.	Le titulaire du <u>CQP</u> d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du <u>CQP AMM</u> .

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

CQP tennis

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Technicien sportif de basket-ball »

CNEA ;
COSMOS.

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

Article 1er (en vigueur non étendu)

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

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP</u> <u>TSBB</u> se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

TITRE DU <u>CQP</u>	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du <u>CQP</u> <u>TSBB</u> se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP (Annexe I)

CNEA ;
COSMOS.

FNASS ;
UNSA ;
CNES ;
CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CGT.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé (1) par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur <u>VII</u>	Le titulaire du CQP « Pisteur <u>VII</u> » est classée au groupe 3	Le titulaire du CQP « Pisteur <u>VII</u> » exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il entretient et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas, le CQP « Pisteur <u>VII</u> » ne permet pas l'encadrement des publics.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Indemnités de licenciement

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4. 4. 3. 3 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1 / 5 de mois de salaire par année pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 / 4 de mois de salaire par année de la 6e à la 10e année de présence dans l'entreprise ;
- 1 / 3 de mois de salaire par année pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7. 1. 2, sont à prendre en compte.

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Périodes d'essai

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant remplace l'article 4. 2. 2 de la convention collective nationale du sport relatif à la période d'essai qui sera désormais ainsi rédigé :

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

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

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

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée. »

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Champ d'application de la convention

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur non étendu)

Le présent avenant remplace l'article 1. 1 de la convention collective nationale du sport qui est désormais rédigé ainsi :

« Article 1. 1

Champ d'application

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

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

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur non étendu)

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

CQP « Assistant moniteur char à voile »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du <u>CQP AMCV</u> sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux <u>FFCV</u> . Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension, et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

CQP « Assistant professeur en arts martiaux »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE
	conventionnelle	et durée de validité
Assistant professeur arts martiaux	Groupe 4. (Toute heure effectuée au-delà des 300 heures d'exercice sera majorée de 25 %.)	Le CQP APAM permet l'enseignement à titre rémunéré, dans la ou les mentions possédées, soit dans le cadre d'une activité accessoire, soit dans le cadre d'une activité occasionnelle, sans possibilité de cumul entre ces deux statuts.
		Le titulaire du CQP APAM peut exercer :
		- dans une structure de plus de 200 adhérents, les mercredis et les samedis, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur ;
		- dans les structures de moins de 200 adhérents pendant 4 séquences maximum par semaine, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un référent de niveau IV ou supérieur.
		Dans tous les cas, le CQP APAM ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint et dans le secteur du tourisme.
		Par ailleurs, afin d'assurer le conseil et la supervision du titulaire du certificat de qualification professionnelle APAM mention..., il est prévu 3 titulaires du CQP APAM pour un référent ou un superviseur d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV supérieur.
		Les périodes et durées d'exercice sont limitées à 300 heures par an.

Article 2 (en vigueur étendu)

Pour exercer, le titulaire du CQP « Assistant professeur arts martiaux » doit obtenir tous les 5 ans à compter de la date de délivrance de son diplôme un certificat d'aptitude de l'exercice.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

Incidence de la recodification du code du travail

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

Au chapitre Ier de la CCNS relatif au champ d'application l'article L. 132-9 du code du travail mentionné à l'article 1. 5 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2261-3 du même code.

Article 2 (en vigueur étendu)

Au chapitre III de la CCNS relatif à la liberté d'opinion, au droit syndical et à la représentation des salariés :

- l'article L. 412-11 du code du travail mentionné à l'article 3. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2143-6 du même code ;
- l'article L. 412-8 du code du travail mentionné à l'article 3. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2142-3 du même code ;
- l'article L. 412-20 du code du travail mentionné à l'article 3. 2. 4 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2143-13 du même code ;
- l'article L. 421-2 du code du travail mentionné à l'article 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2318-8 du même code ;
- l'article L. 423-7 du code du travail mentionné à l'article 3. 3. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2314-15 du même code ;
- l'article L. 424-4 du code du travail mentionné à l'article 3. 3. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2315-8 du même code ;
- les articles L. 431-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4. 1, alinéa 1, de la CCNS sont remplacés par les articles L. 2322-1 et suivants du même code ;
- l'article L. 434-8 du code du travail mentionné à l'article 3. 4. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2325-43 du même code ;
- les articles L. 432-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 2323-6 et L. 2323-12 et suivants du même code ;
- les articles L. 434-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4. 3 sont remplacés par les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail ;
- les articles L. 451-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 6 sont remplacés par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 3 (en vigueur étendu)

Au chapitre IV de la CCNS relatif au contrat de travail :

- l'article L. 140-2 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3221-2 et suivants du même code ;
- les articles L. 140-2 à L. 140-7 du code du travail mentionnés à l'article 4. 1. 1. 1 sont remplacés par les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail ;
- l'article L. 140-7 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 1 de la CCNS est remplacé par l'article R. 3221-2 du code du travail ;
- l'article L. 122-45 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1132-1 du code du travail ;

- l'article L. 323-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 5212-2 du code du travail ;
- les articles L. 122-32-2 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 4. 3. 2 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 1226-9 et suivants et L. 1226-18 du code du travail ;
- l'article L. 321-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 4. 2. 3. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1233-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-14 du code du travail mentionné à l'article 4. 5. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-36 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-14 du code du travail mentionné aux articles 4. 5. 2 et 4. 5. 3 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-36 et D. 3123-1 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-2 du code du travail mentionné à l'article 4. 6 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-2 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-9 du code du travail mentionné à l'article 4. 6. 5. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-8 du code du travail ;
- l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail mentionné à l'article 4. 7. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail ;
- l'article L. 122-1-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 7. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 4 (en vigueur étendu)

Au chapitre V de la CCNS relatif au temps de travail :

- l'article L. 212-5 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3121-22 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-5-1 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-26 du code du travail ;
- l'article L. 212-5-1 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 2 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail ;
- l'article L. 212-8 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-4-6 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-25 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 1 (1°) de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-7 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 1 (5°) de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-36 du code du travail ;
- les articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail mentionnés à l'article 5. 2. 3. 1 (7°) de la CCNS sont remplacés respectivement par les articles L. 3121-22, L. 3121-26 et L. 3121-27 et L. 3121-11 et suivants du code du travail ;
- l'article R. 351-55 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 5122-26 du code du travail ;
- l'article L. 145-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 5 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-6 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 4. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-25 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 145-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 4. 4 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-15-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-39 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 2. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-4 bis, alinéa 1, du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 3. 1. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-5 du code du travail.

Article 5 (en vigueur étendu)

Au chapitre VI de la CCNS relatif aux principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et des conditions de travail :

- l'article R. 241-48 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-10 du code du travail ;
- l'article R. 241-49 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-16 du code du travail ;
- l'article R. 241-50 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-19 du code du travail ;
- l'article L. 236-1 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4611-1 du code du travail ;
- l'article L. 236-11 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2411-13 du code du travail ;
- l'article L. 236-3, alinéa 2, du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4614-9 du code du travail ;
- les articles L. 231-8 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 6. 2. 5 de la CCNS sont remplacés par l'article L. 4131-3 du code du travail.

Article 6 (en vigueur étendu)

Au chapitre VII de la CCNS relatif aux congés :

- les articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail mentionnés à l'article 7. 1. 3 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 3141-13 à L. 3141-19 du code du travail ;
- l'article L. 122-26 du code du travail mentionné à l'article 7. 3. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Article 7 (en vigueur étendu)

Au chapitre XI de la CCNS relatif à la pluralité d'employeurs et aux groupements d'employeurs :

- l'article L. 127-1 du code du travail mentionné à l'article 11. 1. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail ;
- l'article R. 241-57 du code du travail mentionné à l'article 11. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article D. 4624-47 du code du travail.

Article 8 (en vigueur étendu)

Au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

- l'article L. 132-23, alinéa 3, du code du travail mentionné à l'article 12. 2. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2253-3 du code du travail ;
- les articles L. 122-1 et suivants et D. 121-2 du code du travail mentionnés à l'article 12. 3. 2. 1 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 1242-1 et D. 1242-1 du code du travail ;
- les articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail mentionnés à l'article 12. 6. 3 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 3242-3 et L. 3251-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-17 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 1. 4 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 223-1 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3141-1 du code du travail ;
- l'article L. 231-8 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4131-11 du code du travail ;
- les articles L. 122-1-1 (3°) du code du travail mentionnés à l'article 12. 9. 2 de la CCNS sont remplacés par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 9 (en vigueur étendu)

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

Rémunérations minimales

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CGT ;
CNES ;
FNASS ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 12. 6. 2 est modifié comme suit :

« 12. 6. 2. Rémunération minimale

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs salariés en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1, alinéa 1, doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12, 5 salaire minimum conventionnel brut par an hors avantage en nature.

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

12. 6. 2. 2. Disposition particulière aux entraîneurs

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

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
A Technicien	SMC majoré de 20 %
B Technicien	SMC majoré de 35 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

CLASSE	SALAIRE ANNUEL
D Cadre	27 <u>SMC</u>

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Modification du champ d'application de la convention

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CFTC ;
CGT-FO ;
CGT ;
CNES ;
FNASS ;
CFE-CG ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant remplace l'article 1. 1 de la convention collective nationale du sport qui est désormais rédigé ainsi :

« Article 1. 1

Champ d'application

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

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

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
L'UNSA ;
Le CNES ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 10. 6 est modifié comme suit :

« Article 10. 6

Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

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

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

La prestation cesse :

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Fonds d'aide au développement du paritarisme

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
UNSA ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux de la cotisation 2010 est fixé à 0,06 %. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation sera appelée dès le premier euro. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Recodification de la convention

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
UNSA ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

Au chapitre III de la convention collective nationale du sport (CCNS) relatif à la liberté d'opinion, au droit syndical et à la représentation des salariés :

- la référence au livre IV du code du travail, à l'article 3.1.1 de la CCNS, est remplacée par la mention « du livre Ier de la deuxième partie » du même code ;
- l'expression « l'alinéa premier de » figurant à l'article 3.2.4 de la CCNS, est supprimée ;
- l'article L. 2318-8 du code du travail, mentionné à l'article 3.3 de la CCNS est remplacé par « l'article L. 2312-8 » du même code ;
- les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail, mentionnés à l'article 3.4.3 de la CCNS, sont remplacés par « les articles L. 2325-6 et suivants » du même code.

Article 2 (en vigueur étendu)

Au chapitre IV de la CCNS relatif au contrat de travail :

- le deuxième alinéa de l'article 4.3.2 est ainsi rédigé : « Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail. » ;
- l'article D. 3123-1 du code du travail, mentionné aux articles 4.5.2 et 4.5.3 de la CCNS, est supprimé ;
- avant l'article L. 3123-2 du code du travail, mentionné à l'article 4.6 de la CCNS, est ajouté « l'article L. 3123-1 » du même code.

Article 3 (en vigueur étendu)

Au chapitre V de la CCNS relatif au temps de travail :

- à l'article 5.1.2.2.1, la référence à l'article L. 3121-26 du code du travail est supprimée.
- l'article 5.1.2.2.2 est ainsi rédigé : « Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit : » ;
- le deuxième alinéa de l'article 5.1.2.2.2 est remplacé par les stipulations suivantes : « Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an. » ;
- les mots « conformément aux articles L. 3122-9 et suivants et L. 3123-25 et suivants du code du travail », mentionnés à l'article 5.2.1 de la CCNS, sont supprimés ;
- la première phrase du 7 de l'article 5.2.3.1 est ainsi rédigée : « Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail et 5.1.2 de la CCNS. » ;
- à l'article R. 5122-26 du code du travail, mentionné à l'article 5.2.3.3 de la CCNS, est ajoutée l'indication « et suivants » ;
- les mots « conformément aux dispositions des articles L. 3123-25 et suivants du code du travail », mentionnés à l'article 5.2.4.1 de la CCNS, sont supprimés ;

- l'expression « Les dispositions du livre II, titre Ier, du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre II du titre II, du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés », figurant à l'article 5.3.1.1.1 de la CCNS, est remplacée par l'expression « Les dispositions de la troisième partie, livre Ier, titre II, du code du travail portant sur la durée du travail et le travail de nuit, et celles de la troisième partie, livre Ier, titre III, du code du travail portant sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés. » ;

- l'article 5.3.1.1.2 de la CCNS est remplacé par les stipulations suivantes : « Les cadres intégrés sont ceux dont la nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. » ;

- l'article L. 3121-7 du code du travail, mentionné à l'article 5.3.1.2.2 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 3133-7 » du même code.

Article 4 (en vigueur étendu)

Au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

- l'article L. 1242-1 du code du travail, mentionné à l'article 12.3.2.1 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 1242-2 » du même code ;

- l'article L. 4131-11 du code du travail, mentionné à l'article 12.7.3.3 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 4131-1 » du même code ;

- à l'article L. 1242-2 du code du travail, mentionné à l'article 12.9.2 de la CCNS, est ajoutée la précision « 3° ».

Article 5 (en vigueur étendu)

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

Champ d'application de la convention

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
UNSA ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale du sport, la phrase « - promotion et organisation de manifestations sportives » est complétée par les termes «, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, ».

Les autres termes de l'article 1.1 sont inchangés.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

CQP « Assistant moniteur motonautisme »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 1er de l'avenant n° 29 du 16 juin 2008, le dernier paragraphe des prérogatives et limites d'exercice est ainsi rédigé :

« Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CQP « Moniteur d'aviron »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP moniteur d'aviron est classé au groupe 3	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,
		l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Moniteur de rugby à XV »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Moniteur de roller skating »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skate-board	Le titulaire du <u>CQP</u> moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

COSMOS ;
CNEA.

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de squash	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de squash » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Article 3 (en vigueur étendu)

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

Commission paritaire d'interprétation

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
CNES ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le titre de l'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport devient : « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 2.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention. Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, elle valide ou non les accords conclus par des entreprises de la branche du sport de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel.

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

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

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission ».

Article 3 (en vigueur étendu)

Un article 2.4 est créé.

« Article 2.4

Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement

Article 2.4.1

Principes généraux

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cas, la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Article 2.4.2

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.4.3

Moyens et protection

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

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

Article 4 (en vigueur étendu)

Le 2e alinéa des dispositions finales de la convention collective du sport, intitulé « Accord d'entreprise », est supprimé.

Article 5 (en vigueur étendu)

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

Champ d'application

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport issu de l'avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une autre convention collective sont soumises aux dispositions conventionnelles du sport selon le calendrier et les modalités définis dans les articles suivants.

Article 2 (en vigueur étendu)

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables à la date d'extension du présent accord les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre VIII « Formation professionnelle » et dans l'article 2.3 de la convention collective nationale du sport.

L'application de ces dispositions sera réalisée de la manière suivante :

- si le présent avenant est étendu avant le 28 février 2012, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2011 ;
- s'il est étendu entre le 1er mars 2012 et le 28 février 2013, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2012.

Article 3 (en vigueur étendu)

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables au plus tard le 1er septembre 2012, les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre IX « Classifications et rémunérations » de la convention collective nationale du sport.

Pour ces entreprises, seule la prime d'ancienneté de 1 % du SMC du groupe 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la convention collective nationale du sport sera versée aux salariés :

- justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1er avril 2010 ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1er avril 2010.

Article 4 (en vigueur étendu)

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre X « Prévoyance » de la convention collective nationale du sport à l'issue de la période de préavis de dénonciation du régime de prévoyance auquel elles adhéraient dans le cadre des dispositions conventionnelles précédentes et au plus tard le 1er janvier 2014.

Toutefois, par dérogation à l'article 11.2 du contrat de garanties collectives annexé au chapitre X de la convention collective nationale du sport, les employeurs visés à l'article 1er du présent accord pourront, au choix, conserver leur adhésion au GNP ou adhérer à l'une des 3 autres institutions de prévoyance codésignées dans la branche du sport, géographiquement compétente.

A défaut de choix contraire exprimé auprès de l'institution géographiquement compétente (sauf s'il s'agit du GNP) avant le 31 décembre 2013, l'adhésion au GNP sera présumée conservée.

Article 5 (en vigueur étendu)

Pour toutes les entreprises visées à l'article 1er du présent accord, la majoration prévue par l'article 5.1.4.2 de la convention collective nationale du sport en cas de travail un jour férié est rendue obligatoire à compter du 1er janvier 2013.

Article 6 (en vigueur étendu)

Pour les entreprises visées à l'article 1er du présent accord qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offres public, la convention collective nationale du sport s'applique obligatoirement, selon les modalités dérogatoires prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du présent accord, à l'occasion de la conclusion de chaque nouveau contrat signé ou du renouvellement de chaque contrat, et au plus tard le 1er janvier 2014.

Article 7 (en vigueur étendu)

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord à l'exception de celles visées à l'article 6 ci-dessus, l'ensemble des dispositions conventionnelles du sport autres que celles prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord, sont applicables depuis l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009.

Article 8 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet dès sa signature.

CQP « Moniteur football américain »

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du <u>CQP</u> de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Technicien de cheerleading »

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Animateur de badminton »

COSMOS ;
CNEA.

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Moniteur de tir sportif »

COSMOS ;
CNEA.

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO ;
UNSA sport.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Désignation d'un OPCA

CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA sport ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Il est rajouté après le dernier paragraphe de l'article 8.6.2 l'alinéa suivant :

« Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au plan de formation et à la professionnalisation seront collectés par l'OPCA UNIFORMATION. »

Article 2 (en vigueur non étendu)

Le membre de phrase « Les OPCA sont chargés » de l'article 4 de l'annexe I - accord sur la mise en œuvre des CQP du 6 mars 2003 est remplacé par « L'OPCA UNIFORMATION est chargé ».

Article 3 (en vigueur non étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai relatif au droit d'opposition des organisations non signataires.

SPOR

(en vigueur non étendu)

Paris, le 17 mars 2011.

Le syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75092 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Notre syndicat patronal représente les associations sportives associatives.

Celui-ci a défend et représente les clubs sportifs employeurs. Vous trouverez ci-joint le sommaire de cette CCN sport dûment signé par nos soins et, d'autre part, la copie du courrier d'information que nous avons adressé à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche afin de leur notifier que SPOR siègera désormais en son nom à la CCN sport, en accord avec le conseil d'administration de SPOR.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Financement du paritarisme

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA sport ;
CNES.

Article 1er (en vigueur étendu)

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux de la cotisation 2011 est fixé à 0,06 %. Il fera l'objet d'une renégociation durant l'année 2012. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

CQP « Assistant moniteur char à voile »

COSMOS ;
CNEA.

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
CNES.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collection nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du <u>CQP</u> « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du <u>CQP</u> par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux <u>FFCV</u>. A l'exclusion : - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Technicien sportif de rugby à xv »

COSMOS ;
CNEA.

CFTC ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Absences liées au mandat syndical

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le titre de l'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par : « Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire ».

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

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

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

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

CQP « Animateur hockey sur glace »

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; - et de public adulte loisir. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
FNASS ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes qui remplacent intégralement l'avenant n° 15 à la convention collective nationale du sport :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Présentation des comptes prévoyance

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans l'article 10.10 de la convention collective nationale du sport, les termes « 1er août » sont remplacés par « 15 juin ».

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

CQP « Plieur de parachute de secours »

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »

COSMOS ;
CNEA.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du <u>CQP</u> « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « Moniteur de canoë-kayak »

COSMOS ;
CNEA.

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

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2 (en vigueur étendu)

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

CQP « animateur d'athlétisme »

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

CQP « Assistant moniteur de voile »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CGT-FO,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant moniteur de voile », créé par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport, est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (<u>AMV</u>)	Le titulaire du <u>CQP</u> « animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du <u>CQP</u> « <u>AMV</u> » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
		Le titulaire du <u>CQP</u> <u>AMV</u> qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la <u>CCNS</u> , sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Article 2 (en vigueur étendu)

Les titulaires du CQP défini par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

CQP « Animateur des activités gymniques »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CGT-FO,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Animateur des activités gymniques » créé par l'avenant n° 13 du 5 juillet 2007 à convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG)	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants.
Mention : activités gymniques d'expression	Il exerce dans la limite de 360 heures par an.	Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique ;
	Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	- les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic.
		Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors.
		En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs :
		- le développement et la maîtrise des habiletés motrices ;
		- la socialisation ou le maintien du lien social.

Article 2 (en vigueur étendu)

Les titulaires du CQP défini par l'avenant n° 13 du 5 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
L'UNSA sport ;
La CNES,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 2.2.4.1 de la convention collective nationale du sport intitulé « Objectifs » est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 6.3 de la convention collective nationale du sport intitulé « Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire » est ainsi rédigé :

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

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.4. »

Article 3 (en vigueur étendu)

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

CQP « Technicien sportif d'athlétisme »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

L'UNSA sport ;
La CGT-FO,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme	Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national.
Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées		Au regard des situations professionnelles visées par le CQP , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

CQP « Educateur mobilité à vélo »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CGT-FO ;
L'UNSA sport,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le titulaire du CQP « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Financement du paritarisme

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CGT-FO ;
L'UNSA sport ;
Le CNES,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport intitulé « Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme » est ainsi rédigé :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,05 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée par Uniformation, en même temps, mais distinctement, que la contribution relative au congé individuel de formation, selon les règles ci-dessous.

Règles de collecte de la cotisation :

- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de cotisation est constituée par la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Pour l'année 2013, le taux mentionné à l'article 2.3.2 dans sa rédaction résultant de l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 est fixé à 0,06 %.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet dès sa signature.

Contrat de travail intermittent à durée indéterminée

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4.5 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.5

Contrat de travail intermittent

4.5.1. Définition et champ d'application

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

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

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

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

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3. Modalités

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

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

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

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

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

4.5.4. Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

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

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

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

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

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

4.5.5. Droits des salariés

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

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

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

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

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Adhésion de la FNEAPL à la convention

(en vigueur)

Sisco, le 9 avril 2013.

La FNEAPL, Marine de Sisco, 20233 Sisco, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739, Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mieux les intérêts des employeurs du champ professionnel, la fédération nationale des entreprises des activités physiques de loisirs, organisation syndicale d'employeurs, décide par la présente d'adhérer à la convention collective nationale du sport, et ce conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail et à l'article 1.5 de la convention collective nationale du sport.

Nous demandons donc à être convoqués et à participer à toutes les réunions des commissions et groupes de travail mis en place dans le cadre de cette convention.

Ce courrier est remis à chaque organisation signataire de la convention collective nationale du sport en séance de la CMP Sport du 9 avril 2013.

CQP « Moniteur de roller skating »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
L'UNSA sport ;
Le CNES ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue à l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du <u>CQP</u> doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de <u>CQP</u>. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2 (en vigueur étendu)

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

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

Formation professionnelle

CNEA.

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

(en vigueur non étendu)

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sport et les organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche sport,

Après avoir préalablement exposé que :

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

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

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

- l'OPCA désigné a principalement pour mission de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF du sport ;

- mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, ou publics, pour accompagner l'effort de formation des structures de la branche,

sont convenues, à l'issue de leur négociation, de conclure un accord valant avenant à la convention collective du sport aux conditions ci-après.

Article 1er (en vigueur non étendu)

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

Article 2 (en vigueur non étendu)

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

« 8.6.2. Désignation de l'OPCA

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

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

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

8.6.3. Contributions et taux

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

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

(En pourcentage.)

	Entreprise		
	De moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus
Plan de formation	1,45 Avec un versement minimum de 30 €	1,45	0,90
Dont la part minimale versée à Uniformalion	1,45	0,35	0,35
Professionalisation	0,15 Avec un versement minimum de 5 €	0,15	0,50
CIF <u>CDI</u>	0	0	0,20
CIF <u>CDD</u>	1	1	1
CIF bénévole	0,02 Avec un versement minimum de 2 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €

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

Article 3 (en vigueur non étendu)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Article 5 (en vigueur non étendu)

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

Négociation pluriannuelle

COSMOS ;
CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA Sport 3S ;
FNASS.

(en vigueur non étendu)

Après avoir préalablement exposé :

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation collective de branche reposant sur la recherche des meilleurs équilibres économiques et sociaux entre les dispositifs négociés est le moyen :

- de dynamiser le dialogue social au niveau de la branche ;
- de conforter l'autonomie de la branche professionnelle du sport ;
- de tenir compte des particularités de l'organisation de la pratique sportive et de la diversité de ses acteurs dans la mise en œuvre des règles sociales ;
- d'offrir un statut collectif protecteur et attractif pour l'ensemble des salariés ;
- de fournir aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles contraintes normatives, organisationnelles et financières.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre pluriannuel prenant en compte les équilibres économiques nécessaires à la bonne réalisation des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Les partenaires sociaux entendent également de cette façon construire les conditions garantissant un dialogue social de qualité.

Sont convenus de conclure un accord de méthode-cadre de négociation pour la branche du sport aux conditions ci-après.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Les parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de construire un projet politique global pour la branche du sport tout en recherchant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacune de ces thématiques pour les employeurs et les salariés de la branche.

a) Négociation sur les salaires et la classification conventionnelle

Il est prévu une négociation sur les salaires minima en deux temps :

1. Une augmentation immédiate pour amorcer les négociations à venir du présent accord de méthode ;
2. Une négociation sur une revalorisation salariale tenant compte des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées de l'accord de méthode et de la classification.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu :

- de négocier sur le travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et en particulier celles de l'article L. 2241-13 du code du travail ;
- de négocier sur le régime des équivalences prévues par l'article 5.3.3.4 de la convention collective nationale du sport afin de permettre la parution d'un décret d'application ;
- de négocier sur le forfait annuel en jours prévu par les articles 5.3.1.2.1 et 12.7.1.4 de la convention collective nationale du sport afin d'en expliciter l'application et de l'étendre à certains salariés non cadres.

c) Négociation sur la généralisation de la couverture complémentaire « frais de santé »

Dans ce cadre, il est prévu de négocier, au niveau de la branche, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, pour permettre notamment aux salariés qui n'en bénéficient pas d'accéder à une

couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

d) Négociation sur la prévoyance

Dans ce cadre, il est prévu de renégocier le chapitre X de la convention collective nationale du sport portant sur le régime de prévoyance, afin de le sécuriser, de l'actualiser et d'intégrer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

e) Négociation sur l'articulation entre le chapitre XII de la convention collective nationale du sport et les accords sectoriels

Il est décidé de réengager une négociation portant sur l'articulation entre la convention collective et les accords sectoriels.

f) Egalité professionnelle hommes-femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dès la signature du présent accord en préparant le diagnostic visé par l'article D. 2241-7 du code du travail.

Les négociateurs tiendront compte dans la négociation des thématiques c et d susvisées (couverture complémentaire « frais de santé » et prévoyance) des incidences économiques liées à la portabilité dont la mise en œuvre par la loi de sécurisation de l'emploi est prévue au 1er juin 2014 pour la complémentaire frais de santé et au 1er juin 2015 pour la prévoyance.

Les partenaires s'attacheront également, afin de baser leurs négociations sur des éléments statistiques précis, à définir un outil adapté dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport et financé par le FADP.

Article 2 (en vigueur non étendu)

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents impacts à prendre en compte pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des calendriers spécifiques attachés à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra autant que faire se peut aboutir avant le 31 décembre 2016.

a) Négociation sur les salaires et la classification conventionnelle

Compte tenu de la situation actuelle des premiers niveaux de classification par rapport à la valeur du Smic, les parties s'engagent à une évolution des salaires qui serait applicable au 1er janvier 2014. Dans ce cadre, la procédure d'extension en urgence sera demandée à l'administration du travail.

En matière de classifications, la négociation doit débuter dans le courant de l'année 2014 pour aboutir dans l'année 2016.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Temps partiel : compte tenu des délais imposés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être introduit au plus vite, et aboutir avant le 31 décembre 2013.

Régime d'équivalences : au regard des enjeux liés à cette thématique dans notre secteur, les parties s'entendent pour débiter les négociations dans le courant de l'année 2014 et les faire aboutir au plus tard en 2016.

Forfait annuel en jours : au regard de l'évolution jurisprudentielle et des besoins des entreprises sur le terrain, la révision de la convention collective nationale du sport sur ce point doit aboutir courant 2014.

c) Santé

Les partenaires sociaux s'engagent à encadrer les négociations dans des délais compatibles avec les calendriers définis par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Les travaux entrepris par la branche le 21 mai 2013 doivent se poursuivre pour aboutir au plus tard le 30 juin 2014.

d) Prévoyance

D'ici au 30 juin 2014, les partenaires sociaux s'engagent à continuer les travaux portant sur la rénovation du chapitre X de la convention collective nationale du sport.

e) Négociation sur l'articulation entre le chapitre XII de la convention collective nationale du sport et les accords sectoriels

La négociation doit aboutir au plus tard le 31 décembre 2014.

f) Egalité professionnelle hommes-femmes

Les négociations seront ouvertes dès la signature du présent accord par la préparation du diagnostic visé par l'article D. 2241-7 du code du travail et devront aboutir le 30 juin 2014.

Article 3 (en vigueur non étendu)

Afin de rendre opérant ce travail de négociation articulant plusieurs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord aboutis en vue d'une validation en CMP.

Ces groupes commenceront à se réunir dans un délai raisonnable en fonction des thématiques à compter de la signature du présent accord.

En vue de la première réunion de chacun de ces groupes, les organisations patronales et syndicales fourniront leurs propositions de texte, si possible au plus tard 15 jours avant chaque réunion desdits groupes à l'ensemble des autres parties qui y répondront en transmettant une ou plusieurs contre-propositions par messagerie électronique, au plus tard 8 jours avant chaque réunion.

Au terme de chaque réunion de groupe sera dressé un relevé de décisions actant les positions des organisations sur les différents thèmes abordés.

Article 4 (en vigueur non étendu)

Le présent accord n'est pas exclusif de l'ouverture de négociations portant sur les autres dispositifs issus de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 5 (en vigueur non étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et prendra effet dès sa signature.

CQP « Technicien de piste de karting »

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification convnctionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du <u>CQP</u> « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fonds d'aide au développement du paritarisme

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFDT ;
La CFE-CGC ;
L'UNSA Sport 3S ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport, la valeur « 0,05 » est remplacée par « 0,06 ».

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet dès sa signature.

CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT ;
La CFTC ;
La FNASS ;
La CFE-CGC ;
La CGT-FO,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air : - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. Le titulaire du <u>CQP</u> prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la <u>CCNS</u>.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

Contrat de travail à temps partiel

COSMOS ;
CNEA.

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

Préambule

(en vigueur étendu)

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives de l'activité dont l'aléa sportif, l'organisation des temps scolaires, la disponibilité des installations sportives.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 4.6 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 4.6

Contrat de travail à temps partiel

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

4.6.1. Définition

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

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

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

4.6.2.1. Durée minimale de travail

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

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

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 2 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 5 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 8 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 10 heures ;

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée du travail.

4.6.2.4. Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24 heures

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

Le salarié qui ne justifie plus de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.5. Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application des articles 4.6.2.1 et 4.6.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. A cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la justification de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de regroupement pourront être définies par accord d'entreprise.

4.6.3. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;
- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

4.6.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de modifier la répartition de la durée contractuelle de travail.

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

Le nombre d'avenants permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le remplacement d'au moins 1 mois consécutif d'un salarié absent en interne n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

4.6.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

4.6.7. Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

4.6.7.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

4.6.7.3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :

- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines,

cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur. »

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 9.2.2

Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5 %
De plus de 10 heures à moins de 24 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2 %

Article 3 (en vigueur étendu)

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 1er du présent accord :

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 4 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 6 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 9 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 11 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines pour lesquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail. »

En outre, l'article 4.6.6 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.6.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une contrepartie, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. »

Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est précisé que les durées minimales de travail fixées par l'article 4.6.2 du présent avenant s'appliqueront aux contrats de travail conclus à compter de son extension.

Pour les contrats en cours à la date d'extension, les durées minimales de travail prévues par l'article 4.6.2 leur seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

Préambule

(en vigueur étendu)

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Cependant, le temps partiel est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une part significative des contrats de travail à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité, mais bien de contraintes objectives liées à l'économie du secteur.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1er (en vigueur étendu)

La quatrième phrase de l'article 12.3.2.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par la phrase suivante : « La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »

Le reste de l'article 12.3.2.2 est sans changement.

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de 2 Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.7.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

12.7.3.9.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10. Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. »

Article 3 (en vigueur étendu)

L'article 12.9.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 12.9.2

Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours. »

Article 4 (en vigueur étendu)

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;

- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire. »

Article 5 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

CQP « Moniteur d'escrime »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. Il intervient hors temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

CQP « Technicien sportif de basket-ball »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 , l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » issue de l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball ».

Dans l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport, l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball » et le sigle « TSRBB » est remplacé par « TSBB ». Le reste de cet avenant est inchangé.

Article 2 (en vigueur étendu)

Les titulaires du CQP « Technicien sportif régional de basket-ball » défini par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

CQP « Moniteur d'arts martiaux »

Le CNEA ;
Le COSMOS,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » créé par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du <u>CQP</u> « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du <u>CQP</u> « <u>MAM</u> » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Article 2 (en vigueur étendu)

Les titulaires du CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » défini par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans l'article 1er de l'avenant n° 91 du 20 juin 2014 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes : « avenant n° 39 du 22 avril 2009 » sont remplacés par les termes : « avenant n° 32 du 26 juin 2008 ».

Le reste de l'avenant n° 91 est inchangé.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

CQP « Animateur course d'orientation »

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur course d'orientation »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

CQP « Animateur de savate »

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 , le CQP « Animateur de savate » créé par l' avenant n° 14 du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport. Le <u>CQP</u> « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du <u>CQP</u> « Animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

« Animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
« Animateur de savate », option savate bâton défense	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u>, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

CQP « animateur escalade sur structures artificielles »

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du <u>CQP</u>	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur escalade sur structures artificielles »	Le titulaire du <u>CQP</u> « Animateur escalade sur structures artificielles » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.
		Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variés en escalade.
		Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis.
		Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton).
		Au regard de la situation professionnelle visée par le <u>CQP</u> , le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du <u>CQP</u> à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Désignation d'un OPCA

CNEA.

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 8.6.1 de la convention collective du sport est complété par un nouvel alinéa :

« Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uniformation pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

Contributions formation

Le CNEA,

La CGT ;
La CFTD ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

Le premier alinéa de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport est remplacé par la phrase suivante :

« Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après. »

La phrase de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport qui prévoit : « Dans le respect des lois et des règlements se rapportant à la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'adapter en tant que de besoin les différents taux de contribution des entreprises afin de respecter en permanence le premier alinéa du présent article », est supprimée.

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 8.6.2 de la convention collective du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné.

Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les structures de 10 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1 % est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

(En pourcentage.)

	Entreprise de 10 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de plus de 300 salariés
Plan de formation	0,20	0,10	0,00
Actions de professionnalisation	0,30	0,30	0,40
CIF	0,15	0,20	0,20
CPF	0,20	0,20	0,20
FPSPP	0,15	0,20	0,20

Si les répartitions de la contribution légale devaient être modifiées par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles répartitions s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils, sous réserve des dispositions de l'article R. 6331-12 du code du travail.

Une contribution CIF CDD, égale à 1 %, est, en outre, due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute, avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2 € minimum et 5 000 € maximum ;

- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10 € minimum et 5 000 € maximum.

De plus, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à l'OPCA désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- de 10 à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés. »

Article 3 (en vigueur étendu)

L'article 8.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions prévues par la loi :

- contrat de professionnalisation ;
- professionnalisation ;
- financement des CFA.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera les priorités pour chacune des actions ci-dessus. Concernant le financement des CFA, la délibération fixera la liste des CFA visés, les modalités de leur financement ainsi que leurs objectifs en matière de formation. »

Article 4 (en vigueur étendu)

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu.

Formation professionnelle

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La FNASS,

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 2 de l'avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformalion prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uniformalion pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA. »

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 4 de l'avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu. »

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 97 et de l'avenant n° 98 à la convention collective nationale du sport.

Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires

COSMOS ;
CNEA.

CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC ;
UNSA Sport ;
CNES
FNASS.

Article 1er (en vigueur étendu)

L'article 9. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

9. 2. 1. Salaires minima conventionnels (SMC)

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise...).

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension ou au plus tard le 1er septembre 2007.

Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 €.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 4,0 %
2	SMC majoré de 7,5 %
3	SMC majoré de 17,5 %
4	SMC majoré de 25,0 %
5	SMC majoré de 40,0 %
6	SMC majoré de 75,0 %

Pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

GROUPE	MAJORATION
7	25 <u>SMC</u>
8	29 <u>SMC</u>

Article 2 (en vigueur étendu)

L'article 9. 2. 2 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

9. 2. 2. Cas des salariés à temps partiel et travaillant 10 heures hebdomadaires ou moins

Pour les salariés à temps partiel et dont la durée contractuelle est fixée à 10 heures hebdomadaires ou moins, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé à partir du tableau ci-dessous.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 9,0 %
2	SMC majoré de 12,5 %
3	SMC majoré de 22,5 %
4	SMC majoré de 30,0 %
5	SMC majoré de 45,0 %
6	SMC majoré de 80,0 %

Pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

GROUPE	MAJORATION
7	25 <u>SMC</u> majoré de 5 %
8	29 <u>SMC</u> majoré de 5 %

Article 3 (en vigueur étendu)

L'article 12. 6. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1. 1, alinéa 1er, doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,5 SMC brut par an hors avantage en nature (soit 15 562,5 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007, et 15 762,5 € au 1er janvier 2008).

Article 4 (en vigueur étendu)

L'article 12. 6. 2. 2 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

12. 6. 2. 2. Dispositions particulières aux entraîneurs

Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007.

Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 €.

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
Classe A. - Technicien	SMC majoré de 20,0 %
Classe B. - Technicien	SMC majoré de 35 %
Classe C. - Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

GROUPE	SALAIRE ANNUEL
Classe D. - Cadre	27 <u>SMC</u>

Article 5 (en vigueur étendu)

L'article 24 de l'accord du 7 juillet 2005 portant sur les dispositions finales relatives à l'application de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes : la convention collective nationale du sport est applicable à la date d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;

- 12. 6. 2. 1 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs des classes A à C,

sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 85 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs de la classe D,

sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 75 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 85 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CGT-FO ;
FNASS ;
CFTC ;
CNES.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le tableau concernant les groupes 1 à 6 de l'article 9. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est modifié pour les groupes 1, 2 et 3 comme suit :

GROUPE	MAJORATION
1	SMC (*) majoré de 5 %
2	SMC (*) majoré de 8 %
3	SMC (*) majoré de 17, 8 %
(*) Salaire minimum conventionnel.	

Le reste du tableau concernant les groupes 4, 5 et 6 reste inchangé.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet au premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CGT ;
FNASS ;
CFTC ;
CNES ;
UNSA.

Article 1er (en vigueur étendu)

La valeur du salaire minimum conventionnel (SMC) prévue à l'article 9.2.1 de la CCNS est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous :

- 1 274,87 € au 1er avril 2009 ;
- 1 281,25 € au 1er septembre 2009 ;
- 1 294,06 € au 1er janvier 2010.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le salaire brut total hors ancienneté de l'ensemble des salariés des groupes 1 à 6 doit augmenter au moins du montant figurant dans le tableau ci-dessous au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

GROUPE	1er AVRIL 2009	1er SEPTEMBRE 2009	1er JANVIER 2010
1	14,56	6,69	13,45
2	14,98	6,88	13,84
3	16,34	7,51	15,09
4	17,34	7,97	16,02
5	19,42	8,92	17,94
6	24,27	11,16	22,42

Pour les groupes 7 et 8, l'augmentation annuelle ne peut être inférieure aux montants indiqués ci-dessous :

(En euros.)

GROUPE	1er AVRIL 2009	1er SEPTEMBRE 2009	1er JANVIER 2010
7	346,77	159,36	320,31
8	402,26	184,86	371,56

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

CNEA ;
COSMOS.

CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO ;
UNSA sport ;
CFDT.

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 9.2.1, les phrases « Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007. Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 € » sont remplacées par : « Le SMC est fixé à 1 313,47 € au 1er janvier 2011. »

En outre, les 2 tableaux figurant dans l'article 9.2.1 de la convention collective sont respectivement remplacés par les 2 tableaux suivants :

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration du <u>SMC</u>
1	5,21
2	8,21
3	17,57
4	24,75
5	39,72
6	74,31

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration du <u>SMC</u>
7	24,88
8	28,86

Article 2 (en vigueur étendu)

Les 2 tableaux figurant dans l'article 9.2.2 de la convention collective sont respectivement remplacés par le tableau suivant :

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration du <u>SMC</u>
1	9,21
2	12,72
3	22,26
4	29,74

5	44,71
6	79,29
7	26,12
8	30,30

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

COSMOS ;
CNEA.

CGT-FO.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant a pour objet de tenir compte de la revalorisation du salaire mensuel conventionnel définie par l'avenant n° 51 à la convention collective nationale du sport, sans qu'en soit changée la valeur des rémunérations minimales fixée par les articles 12.6.2.1 et 12.6.2.2 dans leur rédaction résultant de l'avenant no 41 à la convention collective nationale du sport.

Article 2 (en vigueur étendu)

La valeur « 12,5 » figurant dans l'article 12.6.2.1 de la convention collective nationale du sport est remplacée par « 12,32 ».

Article 3 (en vigueur étendu)

Les colonnes des tableaux figurant à l'article 12.6.2.2, relatives aux salaires mensuel et annuel, sont modifiées de la manière suivante :

Classe	Salaire mensuel
A Technicien	SMC majoré de 18,23 %
B Technicien	SMC majoré de 33,01 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 37,94 %
D Cadre	26,61 <u>SMC</u>

Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

CNEA ;
COSMOS.

CFDT ;
CGT-FO ;
FNASS ;
CFE-CGC ;
CGT ;
UNSA ;
CFTC ;
CNES.

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 313,47 € le 1er janvier 2011. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1er septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1er janvier 2013. »

Article 2 (en vigueur étendu)

Pour les salariés classés en groupe 7 et 8, l'augmentation du SMC prévue à compter du 1er septembre 2012 induit une revalorisation de la rémunération minimale calculée sur 4/12 de l'année concernée.

Article 3 (en vigueur étendu)

La valeur « 12,32 » figurant dans l'article 12.6.2.1 de la convention collective nationale du sport est remplacée par « 12,60 » à compter du 1er septembre 2012.

Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014

Le COSMOS ;
Le CNEA,

La CGT-FO ;
La CFDT ;
La FNASS ;
La CFE-CGC,

Article 1er (en vigueur étendu)

A l'article 9.2.1, la phrase : « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1er septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1er janvier 2013 » est remplacée par : « Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1er juillet 2014. »

Article 2 (en vigueur étendu)

En 2014, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et 12.

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(en vigueur étendu)

(Suivent les signatures.)

Handball masculin de 1re division

Préambule

(en vigueur non étendu)

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emplois. Les clubs sont donc des entreprises, certes atypiques eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le handball professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par son histoire, l'organisation de ses compétitions nationales ou internationales et l'organisation du sport en France.

Dès lors, il est important de souligner, au travers de ce préambule, les caractères identitaires de cette activité ayant poussé les parties à mettre en place un accord collectif « Handball masculin de 1re division » en complément du chapitre XII de la convention collective nationale du sport visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et les entraîneurs. L'économie du présent accord collectif ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

Un club est considéré comme une entreprise de spectacle sportif dont l'objet, à savoir la participation à des compétitions sportives, suppose l'égalité des chances. Cela confère d'autant plus une spécificité à cette activité que le volume des ressources est étroitement lié aux résultats sportifs et que la structure de ces ressources est inhabituelle (sponsoring, subventions publiques, droits de télédiffusion, droits d'entrée et recettes liées aux matches tout spécialement). Concernant les charges, elles sont essentiellement constituées des rémunérations des joueurs et entraîneurs.

Le contenu du contrat de travail du joueur est, quant à lui, largement conditionné par la durée intrinsèquement courte de la carrière d'un joueur ainsi que par l'importance, pour une exécution normale des obligations contractuelles, de l'état physique et mental du joueur ; et cela a un impact aussi bien au plan de la qualité de la prestation de travail que de l'importance de la protection de la santé du salarié.

Il découle de ces spécificités un devoir, moral notamment, des différents dirigeants du handball de favoriser l'épanouissement des joueurs et entraîneurs au sein du club, ainsi que la préparation de la reconversion extrasportive des joueurs et la formation continue des joueurs et également des entraîneurs. Ces spécificités créent également des obligations morales particulières aux joueurs et entraîneurs en matière de contribution aux résultats du club et à son développement.

TITRE Ier Dispositions générales

Article 1er (en vigueur non étendu)

1. 1. Nature de l'accord

Le présent accord collectif a vocation à devenir un accord sectoriel, annexe à la convention collective nationale du sport en application de son chapitre XII, relatif au sport professionnel.

1. 2. Champ d'application

1. 2. 1. Clubs visés

Le présent accord concerne les seuls clubs de handball engagés en 1re division masculine (ci-après désignés les « clubs »).

Dans le présent accord, l'expression « le (s) club (s) » désigne la structure juridique du club chargée de la gestion des activités professionnelles et / ou de la gestion du centre de formation c'est-à-dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou, à défaut, l'association sportive.

1. 2. 2. Personnels concernés

Le présent accord concerne notamment l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi, ainsi que les garanties sociales des catégories de personnels ci-après :

- les joueurs sous contrat professionnel exclusif ou professionnel pluriactif avec le club ;
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « stagiaire » avec le club liés par une convention de formation conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- le ou les entraîneurs principaux et adjoints de l'équipe évoluant en 1re division professionnelle sous contrat avec le club ;
- le ou les entraîneurs sous contrat avec le club en charge du centre de formation agréé.

Le contrat est un contrat de travail de joueur « professionnel exclusif » si le salarié fait de sa profession de joueur sa profession salariée exclusive ; à défaut, si le salarié en fait sa profession principale, le contrat de travail est un contrat de joueur « professionnel pluriactif ».

Les contrats d'entraîneur principal et adjoint ou de joueur professionnel exclusif ou professionnel pluriactif sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association affiliée à la FFHB.

Les contrats des stagiaires, du ou des entraîneurs en charge du centre de formation sont conclus par la société sportive ou l'association suivant le libre choix effectué par le club de confier à l'une ou l'autre de ces structures la gestion du centre de formation agréé.

Article 2 (en vigueur non étendu)

Les signataires du présent accord sont :

- du côté des clubs (partie employeur) :
 - l'union professionnelle des clubs de handball, dénommée UPCH, regroupant la majorité des clubs professionnels de 1re division masculine.
- du côté des joueurs et des entraîneurs (partie salariés) :
 - l'association des joueurs professionnels de handball, dénommée AJPH, affiliée à la FNASS (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article L. 133-2 du code du travail, le 5 juillet 2000 par décision du ministre chargé du travail.
 - le syndicat des entraîneurs de handball, dénommé 7 Master.

Ci-après désignées les « parties signataires ».

Article 3 (en vigueur non étendu)

3.1. Durée, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, de le dénoncer à la fin de chaque année civile moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte.

De nouvelles négociations devront s'engager, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de la dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions du code du travail.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans les délais susvisés, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ces délais, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

3.2. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale représentative au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, une fois tous les 3 ans sur l'égalité professionnelle et l'emploi des salariés âgés et au minimum une fois tous les 5 ans sur les classifications.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et fera l'objet d'une négociation dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 4 (en vigueur non étendu)

4.1. Liberté d'opinion

Toute discrimination en raison de l'origine, des moeurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.

Nul ne saurait pour l'un de ces motifs être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L. 122-45 du code du travail, nul de plein droit.

Il est par ailleurs précisé que les clubs entrant dans le champ d'application du présent accord sont déterminés au regard du fait qu'ils prennent part aux compétitions de 1re division, qui sont organisées par la LNH, et que la profession de joueur de handball au sein d'un club professionnel membre de la LNH est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique.

4.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord.

L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

4.3. Absences pour raisons syndicales

a) Autorisations d'absence liées à la négociation du présent accord :

Des autorisations d'absence sont accordées aux joueurs (dans la limite de 2 joueurs maximum par club et 5 joueurs sur l'ensemble des clubs) et entraîneurs mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions officielles de négociation de l'accord collectif Handball masculin de 1re division. Pour toute participation à la commission paritaire, les autorisations d'absence sont accordées dans les conditions prévues à l'[article 5.2.3](#) ci-après.

Ces absences doivent être justifiées par la présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions ; elles ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif.

b) Autres autorisations :

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés ayant été mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de celle-ci, et ce dans la limite de 6 réunions par saison sportive, à raison de 2 réunions par trimestre au maximum.

A cet effet, une demande écrite doit être présentée à l'employeur contre décharge ou lui être adressée en recommandé avec accusé de réception 20 jours francs avant la date de réunion. Sans réponse écrite de l'employeur, remise au salarié contre décharge dans un délai de 5 jours pleins ouvrés, l'absence est réputée autorisée.

Article 5 (en vigueur non étendu)

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de négociation de l'accord collectif Handball masculin de 1re division.

5.1. Compétences

Interpréter les dispositions de l'accord collectif.

Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club, si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

Négocier chaque année pour chaque saison sportive l'accord de salaire, tous les 3 ans la question de l'égalité professionnelle et celle de l'emploi des salariés âgés et, au minimum tous les 3 ans, la question des classifications.

Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail ainsi que, pour les joueurs, les conséquences de la participation aux équipes de France, dans le cadre défini en annexe I des présentes et, d'une manière générale, apporter les compléments et aménagements nécessaires à la bonne exécution du présent accord.

5.2. Composition et fonctionnement

5.2.1. Composition

La commission paritaire est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et d'entraîneurs qui sont signataires du présent accord collectif ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

Chacune des organisations représentatives partie au présent accord, à savoir l'organisation « employeurs », l'organisation « joueurs » et l'organisation « entraîneurs », est libre de composer sa délégation comme elle l'entend.

La commission comprend également un représentant de la [LNH](#), dans les conditions prévues ci-dessous.

5.2.2. Fonctionnement

Au sein de la commission, les membres de chacune des 2 délégations (joueurs et entraîneurs) représentant les syndicats de salariés sont au nombre de 2.

La délégation des clubs comprend un nombre de membres égal à celui de la totalité des délégations des syndicats de salariés : 4.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant aucune voix délibérative.

Le représentant de la [LNH](#) au sein de la commission dispose d'une voix consultative. Il peut également se faire assister de conseils ou techniciens de son choix.

Pour la mise en oeuvre de ces missions, la commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés.

La présidence de la première année d'existence du présent accord est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

a) Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est fixé au siège de la LNH.

Il est assuré par la LNH.

Le secrétariat consiste notamment à établir les procès-verbaux de réunions de la commission paritaire ainsi que le rapport annuel d'activité de la commission paritaire. Le secrétariat procède également à l'archivage des décisions prises en interprétation.

b) Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président de la commission paritaire et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion fixée par le président. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion. Les réunions de la commission paritaire se tiennent en principe au siège de la LNH. Compte tenu de certains impératifs, le lieu de réunion peut être fixé à un autre endroit, à l'initiative d'une des parties ou de la LNH. La décision est alors prise à la majorité absolue des personnes présentes, représentant de la LNH compris.

La commission se réunit sur saisine d'une ou de plusieurs parties, dans un délai maximum de 30 jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la commission par au moins 2 organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de 8 jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la commission peut se réunir par téléphone.

La commission se réunit en outre une fois par an en vue de faire le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation, l'autre son activité de négociation.

c) Décisions de la commission

En matière de négociation, tout accord doit être conclu dans les mêmes conditions que celles respectées pour l'adoption du présent accord.

Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application dudit accord, notamment en matière de minima salariaux.

En matière d'interprétation, lorsque la décision à prendre concerne l'ensemble des représentations salariées (joueurs et entraîneurs), la délégation des représentants des joueurs et la délégation des représentants des entraîneurs disposent chacune de 2 voix. La délégation des représentants des employeurs dispose de 4 voix. Dans ce cas, les membres de toutes les délégations prennent part au vote.

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de 2 voix et la délégation des employeurs dispose également de 2 voix.

En matière d'interprétation, les décisions sont prises à la majorité simple des membres ayant voix délibérative, le président n'ayant pas de voix prépondérante. Si la majorité n'est pas atteinte, les parties tenteront de trouver un consensus concernant l'interprétation devant être faite.

Les décisions de la commission liées à l'interprétation de l'accord collectif prises à l'unanimité des parties prenant part au vote sont considérées comme un avenant à l'accord collectif et s'imposent aux parties pour l'avenir si les membres de la commission conviennent ensuite, après négociation, d'intégrer la décision d'interprétation dans le texte de l'accord. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants à l'accord collectif.

5.2.3. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la commission paritaire

La participation des joueurs ou des entraîneurs en activité à des réunions de la commission paritaire et mandatés à cet effet par leur organisation syndicale, ne saurait justifier une sanction disciplinaire, dès lors que le club est informé de l'absence, dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins 1 semaine à l'avance. Cette participation ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

5.3. Conditions de remboursements

Dépenses liées à la promotion de l'accord collectif

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration engagés pour la participation aux réunions de la commission paritaire sont pris en charge par l'organisation mandataire. Par exception à ce qui précède, ces frais sont pris en charge par la LNH concernant les délégations salariées lorsque, à l'initiative de la LNH, la réunion de la

commission paritaire n'a pas lieu au siège de la LNH ou à Paris. Dans ce dernier cas, la LNH est tenue de prendre en charge les frais de 2 personnes par délégation salariée (membres et conseils) au maximum.

Les parties conviennent qu'un certain nombre d'actions destinées à promouvoir et expliquer le fonctionnement du présent accord pourront être engagées au cours de la première saison sportive relative à sa mise en application. La définition des actions à mener ainsi que les modalités de leur financement seront arrêtées conjointement par les parties dans le cadre de la présente commission paritaire.

Article 6 (en vigueur non étendu)

Les parties signataires mandatent conjointement la LNH pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent accord collectif.

La LNH fera également parvenir aux clubs le texte de l'accord et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte d'avis destiné à être affiché au sein du club pour informer de l'existence et de l'entrée en vigueur de l'accord.

Cet avis mentionnant les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt doit être affiché, dans les mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des clubs et de leur centre de formation. Cet avis est matérialisé par les références au texte initial et aux avenants, annexes et accords de salaires.

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire de ces documents est également remis à chacune des parties signataires et à la ligue nationale de handball qui les tiendra disponibles en son siège social.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

Tout accord relatif à la négociation, la conclusion ou la dénonciation du présent accord collectif sera transmis pour information à la fédération française de handball dès sa signature.

Article 7 (en vigueur non étendu)

Le présent accord est soumis aux modalités de procédure prévues par la loi selon le calendrier ci-dessous :

Le 1er février 2008	Signature de l'accord
15 jours	Délai d'exercice du droit d'opposition
[compléter]	- dépôt de l'accord au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris ; - dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi
Au 1er juillet 2008, étant précisé qu'il pourra être fait application volontaire de l'ensemble du présent accord à compter du jour de signature par les clubs employeur rentrant dans son champ d'application	Entrée en vigueur de l'accord

Il est expressément entendu que le présent accord collectif entrera en vigueur dans tous les cas à la date indiquée ci-dessus, indépendamment des formalités de dépôt susvisées.

TITRE II Statut des joueurs

Article 1er (en vigueur non étendu)

1.1. Nature du contrat de travail

L'activité de joueur de handball professionnel (y compris les jeunes joueurs en formation sous contrat « stagiaire » avec le club liés par une convention de formation conformément aux dispositions légales en vigueur) au sein d'un club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, conformément à la convention collective nationale du sport. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L. 122-1-1-3° et suivants et D. 121-2 du code du travail.

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord.

Le contrat de travail est établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif et les mentions prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail des joueurs rémunérés en contrepartie de la pratique du handball au sein d'un club et qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le contrat est un contrat de travail dit de joueur professionnel dès lors que le joueur rémunéré par le club en fait sa profession à titre exclusif ou principal, conformément aux dispositions de l'article 12.1 de la convention collective nationale du sport.

Le joueur sera un joueur professionnel dit exclusif s'il fait de la pratique du handball sa profession exclusive. Il sera un joueur professionnel dit pluriactif lorsqu'il a une activité professionnelle autre que la pratique du handball, qu'il pratique le handball à titre principal et perçoit à ce titre une rémunération au moins égale à la rémunération minimale prévue au sein du présent accord.

Le joueur professionnel pluriactif s'engage à se conformer strictement aux dispositions de la législation, de la convention collective nationale du sport et du présent accord, applicables en matière de cumul d'activités et de temps de travail.

Le passage du statut de professionnel exclusif à celui de professionnel pluriactif suppose l'accord des deux parties. Dans ce cas, les parties doivent établir un avenant au contrat signé par le club et le joueur.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la commission juridique de la LNH aux fins de conciliation.

Un joueur professionnel pluriactif doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son activité de joueur de handball avec ses précédents employeurs. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son activité de joueur de handball aux côtés de ses précédents employeurs.

Lorsqu'elle a été constituée, les contrats de travail de joueurs professionnels sont conclus par la société sportive du club. En l'absence d'une telle société, les contrats de joueurs professionnels sont conclus par l'association sportive.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de handball au sein du club, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches amicaux, entraînements, stages organisés sous la direction du club, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice du sport de compétition, à tous les matches en compétition dans lesquels est engagé le club ainsi qu'aux activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du club dans les conditions définies par le présent accord.

1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats entrent en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat (devant reprendre la condition prévue à l'article 2.3 du présent accord). Les contrats sont en principe conclus pour toute la durée d'une saison sportive. Le club pourra toutefois conclure des contrats de travail avec des joueurs en cours de saison sportive. La participation aux compétitions organisées par la LNH de ces joueurs engagés en cours de saison sera soumise aux réglementations sportives existantes, notamment en matière d'homologation et de qualification.

Les contrats de travail des joueurs, qu'ils soient engagés pour la saison entière ou en cours de saison, s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive.

Les dates de la saison sportive sont arrêtées chaque saison par les instances de la LNH. Il est précisé que la saison sportive débute généralement le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, y compris les reconductions tacites pouvant être prévues contractuellement conformément au paragraphe ci-après. Cette durée est ramenée à 3 ans pour les joueurs qui sont issus d'un centre de formation agréé par le ministère de tutelle et qui signent leur premier contrat professionnel. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement du contrat et/ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant qu'à son terme le contrat sera reconduit automatiquement aux mêmes conditions ou dans des conditions à déterminer entre les parties, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires, sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. En cas de faculté de dénonciation du contrat ainsi prévue au contrat, celle-ci devra être offerte à chacune des deux parties. En cas de dénonciation du contrat par l'une des deux parties, celle-ci devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard à la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat. Les conditions de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Les contrats de travail de joueur professionnel (contrat professionnel et contrat « stagiaire ») ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai.

La conclusion d'un contrat de joueur professionnel n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions officielles.

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par les statuts et règlements de la LNH, notamment en matière d'homologation et de qualification.

2.1. Principe et portée de l'homologation

Les contrats de joueur professionnel (contrat professionnel et contrat « stagiaire ») sont soumis à la procédure d'homologation prévue par la réglementation de la LNH.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNH et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires.

En conséquence, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Cela concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat éventuellement signé avec un autre club à partir de la date de notification de la décision de refus d'homologation, dans les conditions prévues par la réglementation de la LNH et, à défaut, au plus tard, jusqu'à l'expiration du contrat ayant fait l'objet d'un refus d'homologation.

2.2. Procédure d'homologation

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions de la réglementation de la LNH.

2.2.1. Mention particulière sur les agents sportifs dans les contrats

Une annexe particulière, soumise à homologation et faisant partie intégrante du contrat de travail du joueur, fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH le nom des agents sportifs intervenus lors de la conclusion du contrat ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.2.2. Déroulement de la procédure

Le club adresse un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH, chacune des parties devant fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission juridique de la LNH, conformément à la procédure prévue par la réglementation de la LNH.

2.2.3. Non-transmission des contrats pour homologation

La non-transmission des contrats pour homologation entraîne l'application pour le club d'une mesure administrative automatique de 50 € par document et par jour de retard.

Par ailleurs, le joueur, signataire d'un accord qui n'aurait pas été soumis à homologation, pourra être également sanctionné si son intention de ne pas soumettre le contrat à homologation est démontrée par la commission juridique de la LNH.

2.2.4. Conclusion de plusieurs contrats par un même joueur

Tout club ayant conclu un contrat avec un joueur, qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre ce joueur et un autre club, sans en avoir été averti préalablement par le joueur, a la possibilité de saisir la commission juridique et/ou la commission de discipline de la LNH. Le joueur concerné sera passible des sanctions prévues par la réglementation de la LNH.

2.2.5. Obligation d'information pour les clubs des décisions de refus d'homologation

Dès notification par la LNH au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur - par tous moyens permettant de faire la preuve de la réception par le destinataire de ladite décision - dans un délai maximum de 48 heures.

2.2.6. Refus d'homologation

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur, de la convention collective nationale du sport, du présent accord collectif et de la réglementation de la LNH, l'homologation est refusée par la commission juridique de la LNH.

L'homologation peut également être refusée pour tout autre motif prévu par la réglementation de la LNH.

Les conséquences d'un refus d'homologation sont fixées à l'article 2.1 ci-dessus. Il est par ailleurs précisé que, en cas de refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la commission juridique de la LNH aux fins de conciliation et/ou pour faire constater par la commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat dans ce refus d'homologation.

Quels que soient les motifs de refus d'homologation, les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre club sont fixées par la réglementation de la LNH.

2.3. Conditions d'entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Le contrat doit prévoir à cet égard que le joueur doit, à titre de condition suspensive, être déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition par le médecin désigné par le club distinct du médecin du club.

Le contrat prévoit que l'examen médical réalisé par le médecin désigné par le club et la délivrance des résultats de l'examen attestant de ce que le joueur ne présente aucune contre-indication à la pratique du handball en compétition doivent en principe avoir lieu avant la date d'entrée en vigueur du contrat prévue au contrat. Dans le cas où les parties seraient dans l'incapacité de réaliser cet examen médical préalablement à la date d'entrée en vigueur du contrat fixée au contrat, le contrat prévoit que la date d'entrée en vigueur du contrat est retardée jusqu'à la délivrance des résultats de cet examen médical.

En tout état de cause, cet examen doit être effectué au plus tard dans les 72 heures suivant l'arrivée du joueur au sein du club. A défaut, le contrat est valide.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du club qu'après réalisation de cet examen et après avoir été déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition.

Article 3 (en vigueur non étendu)

3.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes énoncés ci-dessous, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1. Le joueur doit participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2. Le joueur doit participer aux entraînements organisés dans le cadre de la structure technique du club. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique et sportive.

3. Sauf atteinte à ses convictions, notamment religieuses, le joueur doit être à la disposition du club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, actions promotionnelles, démonstrations, exhibitions ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par le club ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club.

4. Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, participer à des entraînements ou toutes manifestations sportives autres que celles dues au club (en application des paragraphes 1 à 3 ci-avant, et notamment celles inscrites au calendrier officiel du club qui comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la LNH avant le début de chaque saison sportive).

5. Le joueur doit être disponible à la demande du club pour toute interview réalisée pour ou par tout média à moins que ses convictions, notamment religieuses, n'y fassent légitimement obstacle.

6. Le joueur doit adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches, qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et/ou à l'image du handball.

7. Le joueur doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du club et aux statuts et règlements de la LNH et de la FFHB (et notamment au règlement relatif au dopage).

8. Le joueur doit se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour faute grave.

9. Le joueur doit, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité pour le club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et ses fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

10. Joueurs « étudiants »

Le joueur étudiant est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le joueur doit informer le club lors de la signature du contrat qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail.

Si le joueur désire s'inscrire dans une formation au cours de l'exécution de son contrat de travail, il doit en recueillir au préalable l'accord de son club et les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail prévues par avenant au contrat.

11. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club dans ce dernier cas).

3.2. Obligations du club

1. Le club doit mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du handball, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur. Le club en assure le renouvellement chaque saison.
2. Le club doit permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînements individuels demandés par l'entraîneur et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du handball professionnel en compétition.
3. La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le club ne saurait maintenir de manière systématique l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.
4. Le club doit faire ses meilleurs efforts afin de préparer et mettre en oeuvre la promotion sociale du joueur. Le club doit favoriser le plan de carrière et la reconversion du joueur en l'aidant à acquérir une formation parallèle, notamment par la voie d'études et/ou en faisant ses meilleurs efforts pour l'aider à parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à son reclassement ou sa reconversion.
5. Sous réserve des négociations relatives à cette question, le club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour garantir l'inaptitude professionnelle totale et définitive à la pratique du handball ou de décès du joueur respectant les conditions fixées par l'article 6.2 du présent accord collectif et ses annexes éventuelles en matière de prévoyance.
6. Le club remet au joueur un exemplaire du règlement intérieur du club, s'il existe, avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.
7. Dans le cadre de sa formation scolaire, universitaire, ou dans le cadre de sa reconversion professionnelle, le club s'engage à libérer le joueur qui en fait la demande par écrit dans un délai minimum de 7 jours avant le début de sa formation et sur présentation de justificatifs de formation.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le club dans le cadre du règlement intérieur du club et du contrat de travail conclu entre eux ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le club doit informer l'ensemble des joueurs soit par courrier, soit par affichage, de la date de reprise de l'entraînement faisant suite à une période de congés.

Article 4 (en vigueur non étendu)

4.1. Structure de la rémunération du joueur

La rémunération fixe du joueur comprend un salaire en numéraire fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat. Le salaire en numéraire fixe doit représenter 80 % de la rémunération minimum conventionnelle (comprenant la valorisation des avantages en nature).

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes d'objectifs ;
- des primes « d'éthique » ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matches officiels ou liées aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- toute autre rémunération distincte de la rémunération fixe prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant à la rémunération fixe autres que les primes d'objectifs doivent être prévus au contrat et ne peuvent être d'un montant global supérieur à 90 % de la rémunération fixe du joueur.

La rémunération du joueur comprend également la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions fixées par l'annexe I au présent accord. Cette part n'est pas incluse dans la rémunération minimum conventionnelle fixée conformément à l'article 4.2 ci-après.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

4.2. Rémunérations fixes minimales

En application de l'article L. 132-12 du code du travail et de l'article 3.2 du titre Ier du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minimales applicables aux joueurs pour toute la saison sportive concernée.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire, précisant la période couverte et annexé au présent accord.

En cas de désaccord entre les parties sur l'accord de salaire, l'accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive.

La rémunération fixe versée au joueur en exécution de son contrat de travail (avantages en nature inclus) ne peut être inférieure aux minima convenus ci-dessous pour la saison sportive 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale du sport et du présent accord relatives à la durée minimum de travail.

Les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec les minima conventionnels en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

Rémunération fixe minimum du joueur au titre de la saison 2008-2009 :

- 19 703,12 € brut annuel (comprenant la valorisation des avantages en nature) ;
- 1 642 € brut mensuel (comprenant la valorisation des avantages en nature),

sous réserve du respect du montant fixé par l'article 12-6-2-1 de la convention collective nationale du sport.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 8e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux participations du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée. En cas de prime obtenue au cours du dernier mois de la saison sportive, ladite prime devra être versée dans le mois suivant le mois au cours duquel celle-ci aura été obtenue.

Toute autre prime sous forme de salaire devra être versée à compter de son fait générateur au plus tard le 8e jour après l'échéance du mois concerné.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date à laquelle le paiement aurait dû intervenir.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée en lettre recommandée avec accusé de réception par le joueur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts courant à compter de la réception de la mise en demeure.

Article 5 (en vigueur non étendu)

5.1. Durée du travail, intersaison et repos

5.1.1. Préambule

Plus que pour quelqu'autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le handball, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et de la convention collective nationale du sport imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;

- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces principes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif.

Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et/ou, soit du fait que tous les joueurs ne figurent pas sur la feuille de match.

L'horaire collectif ainsi que les horaires individuels varient d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que le présent accord doit prévoir des dispositions relatives à la bonne gestion du temps de travail, notamment lors de l'intersaison telle que définie à l'article 5.2.4 du présent accord.

5.1.2. Repos

a) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre 2 jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

b) Repos hebdomadaire

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail, sans aucune présence au club et/ou sans aucun lien de subordination avec son employeur. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 heure à 24 heures du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, au cours de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

c) La durée du repos sera en principe donnée par le club en priorité le dimanche.

d) Accumulation de matches

Compte tenu de l'importance particulière que revêt pour le joueur et sa carrière la possibilité de prendre part à des compétitions prestigieuses telles que la coupe de la ligue, la coupe de France ou la Coupe européenne, en parallèle de sa participation au championnat, il peut exceptionnellement être dérogé à la limite posée en matière de repos hebdomadaire jusqu'à 7 semaines consécutives et 2 fois seulement dans la saison sportive, dès lors que le club se trouverait engagé dans une même semaine dans une multiplicité de matches officiels au titre de ces diverses compétitions.

Les jours de repos hebdomadaire qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci (ces derniers ne se substituent pas aux jours de congés mais s'y ajoutent).

Ces jours de repos non pris peuvent l'être à hauteur maximale de 14 jours sur l'année et sur seulement 2 périodes.

e) Travail de nuit

A l'exception des déplacements pour se rendre ou rentrer d'un match, le travail de nuit est prohibé. Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre minuit et 7 heures.

5.1.3. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

1. C'est celui que le joueur consacre notamment aux :

- matches proprement dits, que le joueur soit sur le terrain, simplement sur la feuille de match ou venu en déplacement avec l'équipe sans être inscrit sur la feuille de match ;
- entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;
- séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;
- rencontres avec le médecin du club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental, séances de récupération (décrassage, thalasso...) ;
- repas pré et post matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo ;
- déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et/ou commerciales à la demande du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

b) Durée effective du travail

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNH, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.3.a représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1 607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du joueur professionnel engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil de 1 607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée pour ne pas gêner les entraînements. Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, le joueur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10 %. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1 607. Toutefois, cette disposition ne sera pas opposable au club dès lors que ce dépassement résulte de la sélection du joueur dans une équipe nationale.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.3.a. Les dépassements individuels de l'horaire collectif qui peuvent naître de ces activités donneront lieu à un repos compensateur égal à 110 % pris aux mêmes périodes et dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10 % dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

c) Répartition de l'horaire

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le club visité est lointain et nécessite donc de se rendre la veille sur les lieux ;
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le club visité est proche et ne nécessite donc pas de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs. De ce fait, le seul module pertinent pour déterminer les modalités de répartition de l'horaire collectif est la saison, ce qui peut justifier la mise en place d'un horaire modulé par référence à l'article L. 212-8 du code du travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNH, les parties au présent accord se réunissent afin d'établir le programme indicatif de la répartition de la durée du travail dans le cadre d'un avenant au présent accord conclu pour la saison à venir. Au vu de cet avenant, chaque club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un club à l'autre) en tenant compte des 4 types d'horaire prévus à l'article 5.1.3.a. Le programme de la modulation ainsi fixé est soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en oeuvre ou, à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel.

La durée effective du travail au cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures. Le nombre de semaines concernées par cette durée maximum hebdomadaire est fixé chaque année en fonction du nombre de semaines au cours desquelles ont lieu des déplacements chez un adversaire nécessitant de dormir sur place.

Du fait de l'impact du recours aux contrats à durée déterminée d'usage sur le rythme des saisons sportives, n'a pas à être particulièrement traité le problème de la rémunération des joueurs n'ayant pas exercé durant la totalité de la saison. En cas de rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, les heures excédant le seuil fixé par proratisation du total des 1 607 heures au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 607 heures sur la saison.

d) Temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les professionnels pluriactifs et les professionnels exclusifs étudiants.

Est considéré comme étudiant, un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux, à l'exception des joueurs apprentis.

Compte tenu des exigences de l'activité de joueur de handball et de l'obligation des clubs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail d'un joueur de handball professionnel pluriactif est nécessairement conclu pour un minimum de 1 mi-temps par rapport à la durée légale et contractuelle.

Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites prévues au 3e alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité du joueur fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, doit varier d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des joueurs à temps complet sur le fondement des 4 types d'horaires identifiés à l'article 5.1.3.c ci-dessus. Pour les joueurs salariés à mi-temps, la durée contractuelle du travail est fixée à l'année et est au maximum de 800 heures pour la saison sportive.

e) Information et contrôle

L'horaire collectif prévisionnel établi à partir du calendrier des compétitions est affiché sur le tableau de la direction. Les dépassements individuels de la durée du travail correspondant à des horaires collectifs (rendez-vous avec le staff médical et paramédical, participations à des manifestations promotionnelles et/ou commerciales à la demande du club...) sont reproduits dans un registre indiquant la date de l'événement, la durée du temps qui y est consacré, le nom des joueurs y ayant participé.

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 5.1.2 ci-dessus), du repos entre deux matches, et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci.

5.2.2. Durée des congés

La durée minimale du congé annuel est de 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 42 jours ouvrables par an, soit 7 semaines annuelles.

Le contrat du joueur étant en principe conclu pour toute la durée de la saison sportive concernée par le contrat de travail, la période de référence prévue au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du code du travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la LNH).

5.2.3. Période des congés

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation, à l'exception des joueurs sélectionnés en équipe de France.

La définition des périodes de congés est étroitement liée, d'une part, au rythme de la saison sportive, d'autre part, au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature du présent accord, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 4 semaines en continu sont prises dans l'intersaison telle que définie ci-après ;
- 2 semaines prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 10 jours en continu au minimum en fin d'année civile. Cette période de 10 jours sera commune à tous les clubs et comprendra l'une des deux fêtes de fin d'année et au moins le 25 décembre ou le 1er janvier, sous réserve que la commission paritaire vérifie chaque année si le calendrier le permet. Si le calendrier ne le permet pas, cette période de 10 jours consécutifs pourra être réduite après accord de la commission paritaire. Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année au vu du calendrier de la saison à venir ;
- une 7e semaine de congés dont les dates restent à la discrétion du club. Du fait de la multiplication des sélections internationales pour les années post-olympiques, les clubs ne seront pas tenus, de manière exceptionnelle, de donner une 7e semaine de congés aux joueurs ayant participé à la préparation des jeux Olympiques et/ou aux jeux Olympiques.

Conséquences sur le contrat de travail d'une participation aux équipes de France :

Pendant les périodes de sélection, les joueurs restent salariés de leur club et conservent les droits attachés à cette qualité conformément à l'article L. 222-3 du code du sport ;

Conformément à la convention LNH-FFHB sur la mise à disposition des internationaux : « Les clubs professionnels gérés par la LNH sont tenus de mettre à disposition de la FFHB leur(s) joueur(s) retenu(s) en équipe de France pour les rencontres ou stages organisés par la FFHB. »

Compte tenu de la situation particulière des internationaux mis à la disposition de la fédération française, les clubs veilleront au respect des obligations conventionnelles, notamment en matière de congés payés ou de protection sociale minimale. Il est rappelé à ce titre que selon les règlements internationaux la durée de la libération des joueurs est limitée suivant le type de manifestations auquel le joueur est convoqué :

Pour les jeux Olympiques, championnats du monde, championnats continentaux, la libération est limitée à 15 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;

Pour les matches et tournois qualificatifs pour les manifestations ci-dessus, la libération est limitée à 2 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;

Pour les manifestations diverses de l'équipe nationale, la libération est limitée à 15 jours par saison, y compris les jours de voyage aller et retour.

Les clubs employant des joueurs étrangers susceptibles d'être appelés en sélection par leur fédération respective sont tenus de les libérer dans les mêmes conditions énoncées ci-dessus.

5.2.4. Intersaison

L'intersaison est la période comprise, pour un club, entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. Cette période se situe en conséquence entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (30 juin) et à compter du 1er jour de la saison officielle (soit normalement le 1er juillet) jusqu'à la reprise de la compétition officielle.

L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de 4 semaines en continu sans présence au club comprenant la période de congés payés ;
- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de 5 semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :
- des stages ;
- des matches amicaux à compter du 10e jour.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de 9 semaines pour l'intersaison, cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque club.

Les parties fixent chaque année les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison, et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours, et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Dans la mesure où un joueur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau club des congés pris entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison, et d'obtenir auprès de lui les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le 1er jour de la saison suivante. Ces informations devront être communiquées à la commission juridique de la LNH par le nouveau club auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation au regard de son précédent club.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la commission paritaire est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNH par la commission de discipline compétente. Dans ce cas, la commission paritaire ou chacune des parties au présent accord pourra saisir la LNH aux fins d'engagement de la procédure.

5.2.5. Indemnité de congés payés

Dès lors que les congés n'ont pu être donnés, sous réserve des cas dérogatoires ci-dessous, l'indemnité de congés payés est égale à 200 % de la rémunération que le joueur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période.

Dès lors qu'un joueur a eu un arrêt de travail pour une blessure et que l'arrêt de travail se substituait aux périodes de congés (le joueur n'ayant pu prendre la totalité de ses 7 semaines de congés), il sera indemnisé par des congés payés à hauteur de 100 % de son salaire de référence à moins que ces congés non pris ne lui soient donnés hors des périodes de congés collectifs.

5.3. Santé, hygiène et sécurité

5.3.1. Prescriptions générales

Le club doit veiller à mettre en oeuvre les moyens permettant aux joueurs d'être dans des dispositions optimales en vue de leur participation aux compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

Il appartient au joueur de se présenter aux matches et entraînements dans les conditions requises.

5.3.2. Hygiène

La commission médicale de la LNH, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Le club doit veiller à mettre les moyens en oeuvre pour s'y conformer.

5.3.3. Sécurité

La pratique du handball est une activité à risques. Les clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter les conditions impératives résultant des règles applicables en matière de sécurité édictées par la loi et les réglementations de la FFHB et de la LNH.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

5.3.4. Santé

5.3.4.1. Visite médicale de non-contre-indication :

L'examen médical destiné à établir l'absence de contre-indication à la pratique du handball en compétition est effectué dans les conditions prévues à l'article 2.3 du chapitre 1er du titre II du présent accord.

Si l'examen démontre une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la commission médicale de la LNH aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

5.3.4.2. Suivi médical :

Les clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré tout au long de la durée du contrat de travail. A cet effet, le club met un médecin habilité par le club (dit médecin du club) à la disposition du joueur.

Toutefois, le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter préalablement le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de handball ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de handball, de demander au médecin du club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure ;
- d'informer le médecin du club - soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au club - préalablement à la mise en oeuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du club, de manière que le médecin du club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;
- en cas de mise en oeuvre de soins en dehors de la structure médicale du club, de transmettre au praticien extérieur au club - soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du club à la demande du joueur - les informations utiles liées à son activité professionnelle.

5.3.4.3. Prévention et lutte contre le dopage :

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives dans les cas de dopage peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du club, faire l'objet de sanctions disciplinaires à l'encontre du joueur par le club en exécution du règlement intérieur du club et/ou du contrat de travail.

Article 6 (en vigueur non étendu)

Préambule :

Les articles 6.1.a et 6.2 sont à la charge exclusive de l'employeur, qui supportera dans sa totalité les charges ci-dessous (le maintien de salaire pendant 90 jours et la garantie décès et invalidité permanente).

L'article 6.1.b est à la charge de l'employeur à 50 % et du salarié à 50 %.

6.1. Maintien de la rémunération

en cas de maladie ou d'accident du travail

a) Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient, quelle que soit leur ancienneté dans le club, du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail (y compris, le cas échéant, la part de la rémunération correspondant à l'exploitation de l'image collective) à compter du premier jour d'arrêt de travail, dans les conditions figurant ci-après et les limites figurant au paragraphe 3 du présent article, en cas de maladie ou d'accident de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération du joueur et dans lesdites limites figurant ci-dessous.

Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin avant l'expiration d'un délai de 90 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
- dans les autres cas, jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues par le club au joueur qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, ces indemnités sont toutefois dues par le club au joueur pluriactif qui, malgré son arrêt de travail par rapport au club pour cause de maladie ou d'accident du travail, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Dans tous les cas, la reprise par le joueur de son travail, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où celui-ci est considéré apte, selon avis du médecin du travail, à reprendre l'intégralité des entraînements et à participer aux compétitions professionnelles.

b) A partir du 91e jour d'arrêt

Les joueurs, entrant dans le champ du présent accord et quelle que soit leur ancienneté, faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail d'une durée supérieure à 90 jours, bénéficient, à partir du 91e jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- la rémunération n'est maintenue que dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale ;
- la rémunération n'est garantie que :
 - jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90^e jour d'arrêt de travail et avant l'expiration d'un délai de 365 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
 - dans les autres cas, jusqu'au 365^e jour d'arrêt de travail.

6.2. Garanties en cas d'invalidité permanente et décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord, quelle que soit leur ancienneté dans le club, bénéficient d'une assurance de groupe complémentaire leur permettant de bénéficier du versement d'un capital en cas de décès et d'une prestation mensuelle en cas d'invalidité permanente selon le régime de base défini par la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

- en cas de décès, le capital sera égal à 300 % du salaire de référence ;
- en cas d'invalidité permanente, la rente mensuelle qui sera payable par mois civil échu pendant toute la durée de l'invalidité, complètera celle de la sécurité sociale jusqu'à :
 - 48 % du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour la 1^{re} catégorie ;
 - 80 % du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour les 2^e et 3^e catégories ;
 - et, en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de 100 % du salaire annuel net après cumul des prestations de l'organisme de prévoyance, de la sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Le calcul des prestations dues au joueur en cas de décès ou d'invalidité permanente se fera sur la base d'un salaire de référence correspondant au salaire brut annuel perçu par le joueur en application de son contrat de travail conclu avec le club, limité aux tranches de salaire A et B de la sécurité sociale et éventuellement majoré par enfant à charge selon un pourcentage à convenir.

Il est précisé que pour les joueurs dont le contrat est d'une durée inférieure à 1 an, le salaire brut mensuel du joueur sert de référence pour le calcul du salaire brut annuel. Le salaire brut annuel inclut l'ensemble des avantages en nature.

Il est convenu que les parties signataires examineront chaque année la situation de l'ensemble des clubs en ce qui concerne les conditions de mise en oeuvre des garanties collectives décès et invalidité ou incapacité permanente. Au vu de cette situation, elles pourront éventuellement convenir des modifications qu'il convient d'apporter au dispositif pour son fonctionnement.

Article 7 (en vigueur non étendu)

7.1. Définitions et champ d'application

Le présent article vise la reproduction, par les personnes habilitées dans le cadre du présent article, des attributs de la personnalité du joueur au sens de l'image, du nom et/ou de la voix du joueur (ci-après dénommés « l'image du joueur »), associés à l'image du club au sens du nom, des emblèmes, des sigles et/ou signes distinctifs du club (ci-après dénommée « l'image du club »), association dénommée « image associée », et ce sur tout support et ou par tout moyen.

On entend par image associée collective la reproduction sur un même support de l'image associée de 3 joueurs au moins de l'équipe du club évoluant en 1^{re} division, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle de joueur de handball. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur associée à celle du club (ci-après dénommée l'« image associée individuelle »).

7.2. Exploitation de l'image associée collective des joueurs du club

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs dont les contrats de travail sont en cours de validité, et ce sur tout support et par tout moyen. Dans le but de permettre au club d'écouler les stocks de produits dérivés et les outils de communication (plaquettes, affiches...) reproduisant l'image associée collective des joueurs et comportant l'image d'un joueur dont le contrat de travail a pris fin, il est entendu que l'utilisation de l'image associée collective des joueurs par un club est concédée après la durée de validité du contrat de travail du joueur dans les cas expressément visés ci-après et dans les conditions suivantes :

- pendant une durée maximale de 6 mois concernant la commercialisation des produits dérivés utilisant l'image associée collective des joueurs comprenant celle du joueur dont le contrat a pris fin ;
- pendant une durée maximale de 1 an concernant la diffusion des outils de communication utilisant l'image associée collective des joueurs comprenant celle du joueur dont le contrat a pris fin.

Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks desdits produits dérivés et/ou outils de communication sont écoulés.

7.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le joueur autorise les partenaires du club (collectivités, partenaires commerciaux, etc.) à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, son image associée collective dès lors que son contrat de travail avec le club est en cours de validité, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et l'équipe et non avec un joueur en particulier et à condition qu'il n'ait pas concédé à titre exclusif l'utilisation de son image individuelle à une personne concurrente du partenaire du club. Ladite autorisation peut toutefois être concédée au-delà de la durée de validité du contrat de travail dans des conditions identiques à celles accordées au club aux termes de l'article 7.2.1 ci-dessus jusqu'au début de la compétition officielle suivante.

Toutefois, le joueur pourra requérir l'accord exprès et écrit de son partenaire (titulaire d'un droit d'exploitation de son image à titre exclusif) pour que le partenaire du club, concurrent, soit autorisé à utiliser l'image du joueur exclusivement de manière associée et collective dans les conditions décrites ci-avant, pendant toute la durée susvisée.

Pendant toute la durée de l'utilisation de l'image associée collective des joueurs dans les conditions prévues par le présent article, le joueur a l'obligation d'informer le club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

7.3. Exploitation de l'image associée individuelle des joueurs du club

7.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur associée à celle du club pendant toute la durée du contrat de travail pour :

- assurer la promotion du club ou celle des compétitions auxquelles le club participe, sur tout support et par tout moyen ;
- la commercialisation sous forme de produits dérivés des équipements sportifs et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant.

Dans cette dernière hypothèse relative à la commercialisation des équipements, il est entendu que la durée d'utilisation concédée au titre du présent article est prolongée pendant une durée maximale de 6 mois après la fin du contrat de travail pour permettre l'écoulement des stocks.

Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks de produits dérivés concernés sont écoulés.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord du joueur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

7.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire du club

L'exploitation par un partenaire du club de l'image individuelle d'un joueur de l'effectif associée à celle du club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) dont l'image est envisagée d'être utilisée, ainsi que celui du club. Cette exploitation consentie dans des conditions à déterminer entre les parties prend obligatoirement fin à l'expiration du contrat de travail.

Pendant toute la durée d'utilisation concédée au club à l'article 7.3.1 ci-dessus, le joueur informe le club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

Article 8 (en vigueur non étendu)

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion professionnelle ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

8.1. Plan de formation

L'employeur établit, conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, un plan annuel de formations des salariés.

Compte tenu de la part prépondérante que représentent les salaires des joueurs dans la masse salariale brute globale de chaque club, il convient d'adapter et de renforcer l'accès des ces salariés au plan de formation établi chaque année par le club.

En conséquence, chaque club devra tenir compte de la répartition suivante dans les actions destinées à ses employés :

- 40 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux joueurs ;
- 30 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux entraîneurs ;
- 30 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées au personnel administratif.

Si l'une des catégories suscitées n'a pas effectuée de demande d'inscription au plan de formation portant sur la totalité de la part lui étant réservée avant le 31 octobre de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles afin de conclure l'élaboration de son plan de formation.

8.2. Droits individuels de formation

Tous les joueurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures maximum cumulables sur 6 ans. Les contrats à durée déterminée de moins de 4 mois d'activité continue ne sont pas concernés par le DIF selon la loi.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumules et transférés entre les entreprises relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Concernant les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Le club doit informer les salariés relevant du présent chapitre de leurs droits acquis au titre du DIF périodiquement selon les modalités suivantes :

- inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail ;
- inscription de ces droits chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.

Les actions de formations au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Elles peuvent exceptionnellement avoir lieu, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, le joueur ne perçoit l'allocation-formation versée par l'employeur qu'au prorata du temps passé en formation en dehors du temps de travail et reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles en bénéficiant de la législation de la sécurité sociale et des garanties de prévoyance collectives.

Le joueur qui souhaite poursuivre une action de formation prend l'initiative de la demande de formation et l'employeur a 1 mois pour répondre à cette demande. A défaut, la demande doit être considérée comme acceptée.

8.3. Commission sociale du handball professionnel

Compte tenu des moyens limités pour les joueurs professionnels d'accéder à des actions de formation professionnelle, les parties s'entendent pour poser les bases d'une commission sociale destinée à accroître les offres de formation des joueurs professionnels, d'assurer une meilleure information auprès de ceux-ci et d'individualiser au mieux les actions auprès des joueurs.

Les modalités d'organisation sont détaillées ci-après.

8.3.1. Composition et désignations

La commission sociale est composée de 5 membres titulaires désignés dans les conditions suivantes :

- 1 est désigné par la LNH ;
- 2 sont désignés par l'AJPH ;
- 2 sont désignés par l'union des clubs.

8.3.2. Compétences

La commission est chargée d'assurer la gestion du fonds social alimenté par les ressources des clubs en vue de l'aide à la préparation de la reconversion des joueurs ou ex-joueurs de handball, évoluant ou ayant évolué au sein du secteur professionnel, ainsi que des actions collectives destinées à maintenir leur employabilité en tant que joueur.

Les compétences de la commission sociale sont les suivantes :

- accorder une aide au financement d'actions de formation suivies à titre individuel par des joueurs (ou ex-joueurs) dans une perspective de reconversion ;
- contribuer au financement de stages des joueurs privés d'emploi sportif à l'intersaison.

8.3.3. Fonctionnement

8.3.3.1. La présidence

La présidence de la commission est désignée chaque saison en son sein alternativement parmi les représentants de l'AJPH et de l'union des clubs.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

8.3.3.2. Le secrétariat

L'AJPH assure la coordination et le secrétariat de l'activité de la commission sociale.

8.3.3.3. Convocation

La commission se réunit au moins 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par son président ou sur demande de l'un des membres de la commission.

8.3.3.4. Dotation du fonds

Le fonds est alimenté par une cotisation des clubs professionnels.

Le montant de la cotisation due par les clubs est égal à 0,2 % du montant de la masse salariale brute de l'ensemble des handballeurs sous contrat professionnel tel que défini par l'article 1.1 du titre II du présent accord.

8.3.4. Modalités de gestion du fonds

8.3.4.1. Prérogatives

La commission sociale :

- définit les orientations prioritaires quant aux actions de formation pouvant bénéficier de l'aide du fonds social ;
- définit les règles générales d'attribution des aides aux actions de formation ;
- définit les modalités d'information des joueurs et des clubs ;
- définit les modalités de promotion de la formation dans un objectif de reconversion ;
- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées par les joueurs et ayant bénéficié d'une aide au fonds social ;
- décide à la majorité de ses membres (3) de l'attribution des aides accordées au titre du fonds ; En cas d'égalité la voix du président est prépondérante.

A cet effet, elle peut établir un règlement intérieur permettant notamment d'accélérer l'instruction des demandes.

8.3.4.2. Instruction des demandes

L'instruction des demandes d'aide au financement des formations est effectuée par une composition restreinte de la commission (pouvant comprendre un représentant de l'AJPH) dans des conditions fixées par la commission pour chaque saison.

L'attribution des aides accordées au titre du fonds, dont le montant ne dépasse pas le seuil défini en début de saison par la commission, sera effectuée par la commission restreinte.

Dans l'hypothèse où un dossier n'a pu faire l'objet d'une décision unanime de la commission restreinte, celle-ci rendra un avis à l'attention de la commission qui sera chargée de statuer sur la demande.

Par ailleurs les membres de la commission restreinte rendront compte régulièrement auprès de la commission des demandes effectuées et des difficultés rencontrées le cas échéant dans l'instruction des dossiers examinés.

8.3.4.3. Conditions d'attribution des aides

Seuls pourront prétendre à bénéficier de ces aides :

- les joueurs de handball professionnels évoluant dans le championnat de France professionnel ;
- les anciens joueurs de handball professionnels ou pluriactifs qui dans les 2 années qui suivent la fin de leur carrière sont en situation de recherche d'emploi.

Les aides au financement d'actions individuelles de formation sont attribuées par la commission sociale en fonction des orientations générales définies par celle-ci en application du point 4.1 ci-dessus, et en considération de la situation sociale du joueur ainsi que de son projet individuel de préparation de sa reconversion.

8.3.4.4. Formalités à remplir par le joueur pour effectuer une demande d'aide au fonds

Tout joueur qui souhaite entreprendre une formation et bénéficier de l'aide du fonds devra répondre aux critères ci-dessus et adresser une demande dans les conditions définies par la commission.

8.3.4.5 Non-attribution des fonds

A la fin de chaque saison sportive, si les fonds de la commission sociale n'étaient pas utilisés dans leur intégralité ou en partie, ils seraient irrémédiablement restitués aux clubs. Cette redistribution se ferait au prorata des sommes engagées par les clubs.

8.3.4.6. Fonds non utilisés

Si, pendant une saison sportive, aucune action de formation n'est engagée grâce au fonds social, la commission se réunira pour redéfinir l'intérêt même de cette commission, ou redéfinir le taux de la future saison.

Annexe

(en vigueur non étendu)

ANNEXE I

Accord relatif à la part de rémunération correspondant
à la commercialisation de l'image associée collective

Le présent accord thématique a pour objet de définir, en application de l'article L. 222-2 du code du sport et conformément à l'article 4.1 de l'accord collectif Handball masculin de 1re division :

- la part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe définit à l'article 7.2 de l'accord collectif Handball masculin de 1re division et dénommée « image associée collective des joueurs du club » ;

- le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 222-2 du code du sport, seules les sociétés sportives (EUSRL, SAOS, SASP, SEMSL constituées avant le 29 décembre 1999) peuvent appliquer le présent accord. Par conséquent, les clubs de handball constitués sous forme associative sont expressément exclus de ce dispositif.

Les recettes générées par la commercialisation de l'image associée collective proviennent notamment :

- du parrainage ;
- de la publicité ;
- du merchandising ;
- de la cession des droits audiovisuels des compétitions.

Article 2 (en vigueur non étendu)

Il est précisé que cet accord a été conclu en prenant en compte :

- la confirmation par la circulaire n° 2005-037 du 18 février 2005 de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) que cette part de rémunération n'est assujettie à aucune cotisation de sécurité sociale ;
- le non-assujettissement de cette part de rémunération à la TVA et à la taxe professionnelle énoncé par l'exposé des motifs de la loi du 15 décembre 2004.

Il est expressément convenu qu'il devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans l'hypothèse où ces règles seraient remises en cause. Dans ce cas, les parties se rencontreront dans les plus brefs délais à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3 (en vigueur non étendu)

Le montant de la part de rémunération tenant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club est fixé à 30 % de la rémunération totale du joueur.

La rémunération prise en considération est la rémunération annuelle brute prévue au contrat de travail homologué par la LNH et qui comprend tous les éléments de rémunération, y compris les primes de toute nature.

La qualification de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club ne s'applique pas à la partie de rémunération inférieure au double du plafond fixé par le décret pris en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, tel qu'il résulte de l'article L. 222-2-II-3° du code du sport.

Article 4 (en vigueur non étendu)

Par la volonté du législateur, la part de la rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club n'est pas un salaire aux plans tant du droit du travail que du droit fiscal et de la sécurité sociale. Elle ne supporte donc que la CSG et la CRDS. Il en résulte qu'aucune quote-part salariale calculée sur cette rémunération et destinée au financement de la protection sociale ne saurait être retenue par le club sur le bulletin de paye.

Article 5 (en vigueur non étendu)

La rémunération du joueur correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club sera versée mensuellement et son montant devra figurer sur le bulletin de paie considéré. Une régularisation pourra être opérée, le cas échéant, à la fin de chaque saison pour prendre en compte les primes exceptionnelles versées au joueur.

Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby

COSMOS.

Provale.
Tech XV.

Préambule

(en vigueur non étendu)

La convention collective nationale du sport a été conclue entre les partenaires sociaux le 7 juillet 2005 et étendue par arrêté du ministère du travail, de l'emploi, de la solidarité et de la formation professionnelle du 21 novembre 2006.

L'article 12. 2 de la CCN offre aux partenaires sociaux la possibilité de négocier un accord sectoriel adapté aux spécificités d'une discipline donnée.

Le rugby de 1re division fédérale apparaît aujourd'hui comme un secteur économique présentant certaines spécificités, notamment en ce que le rugby peut être pratiqué dans le cadre d'un rapport salarial ou non salarial.

C'est pourquoi les partenaires sociaux représentant les acteurs du rugby de 1re division fédérale, lequel s'entend des clubs employeurs, des joueurs et entraîneurs salariés, participant au championnat de France de 1re division fédérale organisé par la Fédération française de rugby, ont conjointement décidé d'élaborer, en vertu de l'article 12. 2 susvisé, un accord collectif. Cet accord définit les dispositions applicables à la relation existant entre un club, d'une part, et un joueur tel que défini au titre Ier, chapitre Ier, et titre II, chapitre Ier, ou un entraîneur défini au titre Ier, chapitre Ier, et titre II, chapitre II, d'autre part.

Afin de déterminer le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement, dans le cadre du chapitre Ier ci-après :

- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur exclus du présent accord pour cause d'absence de toute relation salariale entre les parties ;
- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable, à l'exclusion des dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail ;
- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable dans l'intégralité de ses dispositions, y compris celles relatives à l'homologation des contrats de travail.

TITRE Ier Dispositions communes

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er (en vigueur non étendu)

Sont exclues des dispositions du présent accord les relations dans lesquelles les joueurs ou entraîneurs :

- ne pratiquent leur activité que du seul fait de leur adhésion volontaire à l'association sportive concernée ;
- ne se soumettent qu'aux seuls impératifs inhérents à l'organisation collective de la compétition au cours de la saison sportive ;
- ne sont soumis qu'aux seules obligations résultant de leur qualité d'adhérent de l'association sportive concernée et/ou de licencié FFR, de même qu'aux éventuelles sanctions qui seraient prévues par les statuts ou par tout autre texte applicable au sein de ladite association ;
- ne sont par ailleurs soumis à aucune subordination juridique envers cette association, laquelle de ce fait ne dispose d'aucun pouvoir de sanction disciplinaire au sens du code du travail ;
- ne perçoivent pas de somme d'argent ayant la qualification de salaire au sens du code du travail.

Les frais professionnels, à la stricte condition que son montant corresponde exactement à celui de la dépense effectivement engagée par le joueur ou l'entraîneur pour l'exercice de son activité au bénéfice du club, n'ont pas la qualification de salaire.

Dès lors que la relation entre le sportif et l'association sportive présente les caractéristiques ci-dessus, ladite relation ne peut être considérée comme caractérisant un quelconque rapport salarial. Par conséquent, cette relation ne relève pas du présent accord, et n'est soumise qu'aux seuls règlements de la FFR et à ceux applicables à l'association impliquée.

Article 2 (en vigueur non étendu)

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut inférieur à un plafond correspondant à 1 000 €, compte tenu de sa durée effective de travail dans le respect des rémunérations minimales conventionnelles, relève obligatoirement du présent accord, sauf en ses dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail, lesquelles sont impérativement exclues.

Article 3 (en vigueur non étendu)

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut supérieur ou égal à un seuil correspondant à 1 000 €, relève pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord.

Le seuil fixé aux articles 2 et 3 peut être actualisé chaque année par les partenaires sociaux afin de prendre en compte les évolutions du SMIC dans les conditions fixées par le chapitre III du présent titre.

Chapitre II Clauses générales

Article 1er (en vigueur non étendu)

Les signataires initiaux du présent accord sont :

Pour les clubs employeurs :

- le conseil social du mouvement sportif, par monsieur Bernard Lapasset, président de la section fédérale rugby du COSMOS, dûment mandaté par le COSMOS à cet effet.

Pour les salariés :

- l'union des joueurs de rugby professionnels dénommée Provale, affiliée à la FNASS (fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs), dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article R. 4228-2 du code du travail, le 5 juillet 2000, par décision du ministre chargé du travail ;

- le regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé Tech XV, affilié à la CFE-CGC.

Du côté des organisations syndicales de salariés, sont signataires du présent accord en qualité de partie :

- pour le titre Ier, Provale et Tech XV ;

- pour les différents chapitres du titre II ainsi que les annexes s'y rapportant, l'organisation représentant la catégorie de salariés (joueurs ou entraîneurs) concernée. Ces différents chapitres et annexes sont conclus en présence de l'organisation ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation représentative dans le secteur concerné des clubs, d'une part, des joueurs ou des entraîneurs de rugby, d'autre part, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. A condition que ce soit en totalité et sans réserve, l'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature ab initio.

Le présent accord a été conclu en présence des représentants qualifiés de la FFR en sa qualité de fédération délégataire de l'Etat pour la discipline du rugby à XV et à VII en France et d'organisateur des compétitions officielles de rugby. Le présent accord est conclu en présence de la FFR qui appose sa signature sans avoir la qualité de partie à égalité.

Il en sera de même pour les avenants ultérieurs et les annexes.

Article 2 (en vigueur non étendu)

2.1. Les parties

Les avenants et annexes conclus postérieurement et destinés soit à compléter ou réviser le présent accord, soit à construire des accords thématiques dissociés de celui-ci, ne seront valablement conclus que s'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité des salariés et employeurs concernés.

2.2. Les textes conclus ultérieurement dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :

- avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser l'accord initial ;

- annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;

- accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima.

Ils sont numérotés dans l'ordre chronologique de leur signature, leur date étant celle de la réunion de la commission de négociation au cours de laquelle l'accord a été conclu.

2.3. Tout avenant, annexe ou accord doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application des dispositions du présent accord ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe III au présent accord, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation.

Le fait que, pour accomplir leurs obligations dans le cadre des compétitions, les clubs se rencontrent régulièrement nécessite, dans un souci d'équité sportive, que les conditions de travail des joueurs soient similaires. En conséquence, le contenu des accords de clubs ne peut en principe qu'être destiné à adapter la présente convention à des caractéristiques particulières. L'accord d'entreprise conclu au sein du club ne saurait, en toute hypothèse, déroger aux dispositions de la présente convention qui organisent le cadre administratif du travail en liaison avec le calendrier des compétitions, telles celles concernant les périodes de congés annuels.

Lorsque, en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre le présent accord et un accord d'entreprise conclu au sein du club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un club et celui traitant du même objet dans le présent accord, ses annexes ou avenants, s'opère par la recherche de la solution la plus favorable, appréciée sur l'ensemble des salariés concernés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

Article 3 (en vigueur non étendu)

3.1. Durée

3.1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail. Toutefois, ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1er juillet 2008, date de début de la saison sportive 2008-2009.

3.1.2. Lorsqu'un club évoluant précédemment dans le secteur professionnel est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la convention collective du rugby professionnel continue, en vertu du dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et 2 de la convention collective du rugby professionnel, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la CCRP relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR. Les dispositions applicables en la matière sont celles figurant au présent accord et aux règlements de la FFR.

3.1.3. Lorsqu'un club accède au secteur professionnel, la convention collective du rugby professionnel s'applique de droit aux contrats en cours. Les contrats conclus antérieurement devront faire l'objet d'une nouvelle formalisation afin de permettre leur adaptation aux exigences de la CCRP.

Les nouveaux contrats ainsi formalisés ne pourront être d'une durée inférieure à la durée restant à courir du contrat initial, et seront applicables de droit au premier jour de la saison sportive correspondante.

3.1.4. Lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé sportivement en divisions inférieures, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer au contrat antérieurement conclu pendant 1 an au maximum, conformément au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail.

3.1.5. La démission d'un club de l'(des) organisation(s) membre(s) de la partie patronale ne le dispense pas de l'obligation d'appliquer le présent accord pour la partie de celui-ci conclue antérieurement à la démission.

3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des organisations signataires par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires, avec information simultanée de la FFR, sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison sportive en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes compris dans la présente convention, ses annexes et ses avenants.

3.2.1. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 2, chapitre Ier, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de l'accord destinée à lui être substitué et, à défaut, au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle il a été dénoncée. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la FFR, débute, à la date de signature du présent accord, le 1er juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

Dans les 2 mois suivant l'expiration du préavis, les parties se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, les composantes de la partie dénonciatrice adresseront un projet de texte aux composantes de

l'autre partie ; ce projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

Si, à l'issue de la période de survie ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les personnels visés à l'article 2 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié et qui n'est pas uniquement éventuel, dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui qui, contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel du club en tant que telle, mais chacun des membres la composant.

3.2.2. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation membre de l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des clubs ainsi qu'entre les signataires restants.

3.3. Révision

Le présent accord peut être révisé dans le cadre de réunions périodiques conventionnellement prévues entre les parties.

3.3.1. La première de ces réunions est notamment consacrée, en vertu des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail, à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir ; elle se tiendra durant le mois de février ou de mars.

La négociation de cet avenant est précédée de la présentation par la FFR d'un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour négocier en toute connaissance de cause. Ce rapport sera communiqué aux parties 4 semaines avant la date de la réunion.

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues aux articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail et qui devront notamment distinguer les situations suivantes :

- pour les joueurs bénéficiant du statut de joueur fédéral :
 - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
 - rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;
- pour les entraîneurs bénéficiant du statut d'entraîneur de fédérale :
 - rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
 - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
 - rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées.

Les représentants des organisations syndicales composant les deux parties se mettront d'accord pour faire part à la FFR des informations qu'elles souhaiteraient plus spécialement voir figurer dans ce rapport au moins 8 semaines avant la réunion de la commission de négociation traitant de la fixation des salaires minima et de l'organisation de l'intersaison et des congés payés.

3.3.2. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature, suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

Un accord de révision doit être conclu conformément aux dispositions du 2e alinéa de l'article 2.1 ci-dessus.

Tout accord de révision est conclu en présence de la FFR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Les signataires du présent accord s'engagent à ce qu'il soit présenté aux partenaires sociaux de la branche afin d'assurer son extension selon le formalisme prévu au chapitre XII de la convention collective nationale du sport.

Article 4 (en vigueur non étendu)

Les avantages résultant du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, soit de l'article 2. 3 du présent accord, soit d'un avenant ou d'une annexe, seul s'applique le dispositif le plus favorable, apprécié :

- sur l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible ;
- et sur l'ensemble des personnels concernés, la solution étant appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même, les avantages du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur. En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable, apprécié selon le dispositif de l'alinéa ci-dessus.

Les litiges susceptibles de naître de l'application de cette règle ne seront pris en considération par la commission du statut de fédérale de la FFR dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné aura fait l'objet d'une homologation par la FFR.

Article 5 (en vigueur non étendu)

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2e alinéa de l'article L. 1224-1 du code du travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société ou la fusion de deux clubs.

Si, en pareil cas, l'application d'accords collectifs de clubs était remise en cause, ils continueraient à produire effet dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et une négociation au sein du club devrait s'engager dans les 2 mois suivant la date d'effet de la modification de la situation de l'employeur.

Article 6 (en vigueur non étendu)

6. 1. Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la FFR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des moeurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement, de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu des articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou entraîneur ne peut être sanctionné et voir son contrat rompu ou non renouvelé en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Il est par ailleurs précisé que, du fait que la compétition à laquelle s'applique ledit accord est exclusivement masculine, la profession de joueur de rugby au sein d'un club est exclusivement masculine.

6. 2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord. L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

6. 3. Absences pour raisons syndicales

Tout joueur ou entraîneur peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis de 1 semaine et de présenter une convocation en précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Les syndicats de joueurs et d'entraîneurs, signataires du présent accord, s'engagent toutefois à faire leurs meilleurs efforts pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en oeuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

6. 4. Exercice de mandats au sein des instances fédérales

En application des statuts et règlements de la FFR, les organisations signataires représentant les joueurs et entraîneurs disposent, de la même façon que les syndicats de clubs, de mandats au sein de commissions techniques créées par ces organismes ; ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces

réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un entraîneur en activité.

La participation aux réunions de ces instances ne saurait être la cause d'une quelconque sanction disciplinaire, à condition toutefois que le club en ait été informé dès que la date est connue et, au plus tard, 1 semaine auparavant.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

6. 5. Exercice de mandats au sein de la commission de négociation

La participation de joueurs ou d'entraîneurs (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la commission de négociation de l'accord ne saurait être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins 1 semaine à l'avance.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

6. 6. Exercice du droit syndical

L'existence d'une section syndicale au sein d'un club est constatée par la désignation d'un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du rugby, le droit en vertu des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail, de :

- afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque club, sera défini par accord entre le président et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage. Cet emplacement sera choisi par souci de son accès au seul personnel du club ;
- collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu en principe à l'occasion des entraînements ;
- réunir périodiquement les membres des syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du club (notamment avec les séances où la présence des joueurs s'impose) et le programme de chaque joueur.

6. 7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code du travail . En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

Dans les clubs dont l'effectif total (joueurs, entraîneurs et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné. Eu égard à l'importance à la fois numérique et économique de la catégorie des joueurs, la désignation doit alors se faire en principe sur un joueur.

La fonction de délégué syndical est double :

- il présente aux dirigeants du club les revendications susceptibles de se traduire, notamment par accord d'entreprise, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales ;
- il organise la vie de la section syndicale.

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur ou d'entraîneur, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du club.

6. 8. Représentation du personnel

6. 8. 1. Calcul des effectifs joueurs et entraîneurs salariés (équivalent temps plein)

Le calcul des effectifs pour la détermination des différents seuils applicables en matière de représentation du personnel se fait, pour ce qui concerne tant la mise en place que le nombre de sièges, par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables, et en particulier des dispositions de l'article 3. 3 de la convention collective nationale du sport. Ceci vaut aussi bien pour l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux.

Les joueurs et entraîneurs pluriactifs sont pris en compte, pour la détermination de l'effectif, au prorata de leur durée contractuelle de travail, telle qu'elle résulte de leur contrat, rapportée à la durée légale du travail (appréciée à la semaine ou sur la moyenne hebdomadaire lorsque la durée du travail est contractuellement fixée au mois ou pour la saison).

En l'absence de mention particulière relative au temps de travail sur le contrat, le contrat d'un pluriactif est présumé être à temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique pour tout contrat de travail, il sera tenu compte de la durée du contrat pour la détermination des effectifs ; il est convenu qu'il n'est pris en compte qu'au prorata du temps de présence durant les 12 mois précédant l'élection.

6. 8. 2. Elections des délégués du personnel

L'importance du nombre de joueurs dans les effectifs globaux d'un club rend nécessaire des règles particulières concernant les collèges électoraux :

- lorsque l'effectif, supérieur à 25 (joueurs, entraîneurs et autres salariés), justifie deux collèges, l'un est réservé aux joueurs ;
- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

Les délégués du personnel étant élus pour 4 ans et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement du joueur au terme de son contrat de travail.

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et entraîneurs, à 2 mois.

6. 8. 3. Election des membres du comité d'entreprise

Les règles ci-dessus relatives aux élections des délégués du personnel s'appliquent pour les élections au comité d'entreprise.

Lorsque l'effectif total du personnel du club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 100, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail. Pour chaque club, la mise en oeuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

6. 8. 4. Attributions et fonctionnement des institutions

Les attributions des délégués du personnel ainsi que celles du comité d'entreprise et les règles de fonctionnement de ces deux institutions sont celles définies par la loi. Toutefois, eu égard à la nature particulière de l'activité des clubs, les réunions mensuelles se tiendront à des dates choisies pour ne pas perturber l'entraînement et les informations à remettre au comité d'entreprise feront l'objet d'indications adaptées.

Pour exercer leur mandat, les délégués titulaires, élus ou désignés, disposeront du crédit mensuel d'heures prévu légalement, leur salaire étant maintenu intégralement pendant cette période ainsi que pour les temps consacrés aux réunions périodiques prévues au présent article.

6. 8. 5. Négociation collective au sein du club

a) La négociation des accords collectifs est engagée, au sein du club et du côté de l'employeur, par le président ou son directeur s'il est dûment mandaté à cet effet, assisté éventuellement par 2 experts, salarié du club ou extérieur.

Du côté salariés, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail. L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées ;

- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code de travail et 6. 7 ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la commission de négociation du présent accord. Cette commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai de 1 mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L. 2221-1 du code du travail. Le contenu des accords sera conçu pour tenir compte de la spécificité de l'activité économique sportive particulière qu'est le rugby de fédérale.

Compte tenu de l'importance de la notion de saison sportive fixée par la FFR dans la gestion des clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-8, L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail correspond à celle-ci.

Indépendamment de cette négociation qui doit se dérouler tous les ans en début de saison, des discussions pourront être ouvertes sur d'autres thèmes à la demande du club ou sur proposition des délégués syndicaux (et à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) dans les conditions prévues au a ci-dessus. La proposition des représentants du personnel d'engager des négociations sur un thème ne peut être différée par le président du club de plus de 3 mois.

Lorsque la négociation se déroule avec les organisations syndicales, chaque délégation est composée conformément aux articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail, chacune pouvant se faire assister d'un représentant de son organisation nationale. Le nom des négociateurs salariés accompagnant le (ou les) délégué(s) syndical(aux) est communiqué au président du club par lettre recommandée avec avis de réception, la date de communication faisant courir la protection prévue par le code du travail.

La négociation sur le fond est précédée de la négociation d'un accord de méthode traitant au moins des questions prévues à l'article L. 2232-20 du code du travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par les articles L. 2242-1 et L. 2242-2 pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 7 (en vigueur non étendu)

Conformément aux articles L. 3243-1, L. 2243-2 et L. 2243-4 du code du travail, tout joueur et entraîneur salarié en application des présentes dispositions doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Conformément à la loi, il ne peut être exigé par le club, lors de la remise de la paie du salarié, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin.

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituent, s'agissant des joueurs et entraîneurs visés à l'article 3 du chapitre Ier du présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la commission du statut de fédérale de la FFR, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non-paiement du salaire aux dates prescrites.

Article 8 (en vigueur non étendu)

8. 1. Elaboration et diffusion du règlement intérieur du travail

8. 1. 1. Règlement intérieur du travail

Conformément aux articles L. 1311-2 et suivants du code du travail, les clubs occupant habituellement au moins 20 salariés ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat.

En deçà du seuil de 20 salariés, le règlement intérieur est facultatif mais si le club envisage de l'établir, il doit respecter toutes les dispositions relatives à son contenu et à son mode d'élaboration.

Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de club est annexé à titre indicatif à la présente convention.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du club à un endroit accessible à tous. Pour une meilleure information, il est également communiqué à chaque joueur et entraîneur lors de la signature de son contrat et en toute hypothèse avant le début de chaque saison sportive.

8. 1. 2. Transmission du règlement intérieur

Le règlement intérieur fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité requises par la loi. Il est déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit être transmis par le club pour information à la commission du statut de fédérale de la FFR au plus tard le 30 juillet pour la saison en cours, ainsi que toute modification au cours de la saison.

Dans le cadre de cette procédure, la commission du statut de fédérale pourra adresser au club les observations et / ou réserves qu'elle juge utile.

8. 2. Contenu du règlement intérieur du travail

Les règlements intérieurs des clubs doivent respecter les dispositions ci-après.

8. 2. 1. Dispositions obligatoires

Le règlement intérieur doit impérativement faire référence aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et d'évaluation des risques.

Il doit également édicter les règles disciplinaires en vigueur, à savoir :

- les obligations et interdictions dont le non-respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du club, utilisation des locaux et du matériel, etc.) ;
- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le club ;
- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L. 1332-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et celles relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

8. 2. 2. Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du club ; à cet égard, le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image des chapitres Ier et II du titre II du présent accord.

Article 9 (en vigueur non étendu)

Les parties signataires mandatent conjointement la FFR pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi et conformément aux dispositions du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la direction de relations du travail du ministère du travail, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent accord.

La FFR fera également parvenir aux clubs le texte de l'accord accompagné du texte destiné à être affiché au sein du club mentionnant l'existence de l'accord.

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Il est également disponible auprès de chacune des parties signataires, et au siège de la Fédération française de rugby.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

Chapitre III Procédures et instances

Article 1er (en vigueur non étendu)

Il est institué une commission de négociation de l'accord du rugby fédéral.

1.1. Compétences

La commission de négociation a compétence pour :

1.1.1. Compléter, adapter et réviser le présent accord et à cet effet :

- discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de l'accord résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale ;
- adapter, le cas échéant, chaque saison en vue de leur application la saison suivante l'accord annuel de salaires, le seuil d'homologation ainsi que l'annexe relative à l'organisation de l'intersaison et aux périodes de congés ;
- apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à l'accord, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application la saison précédente et des décisions prises par la FFR concernant l'organisation sportive des compétitions fédérales ;

- statuer sur toute demande de dérogation à l'accord qui lui aura été soumise par la commission du statut de fédérale, instance chargée de son application ;
- se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et entraîneurs concernés par l'accord et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion professionnelle ;
- étudier les accords d'entreprise conclus au sein des clubs en application de l'article 6.8.5 ci-dessus.

1.1.2. Interpréter le présent accord et à cet effet :

- interpréter les dispositions de l'accord et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la commission du statut de fédérale dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la commission du statut de fédérale puisse être remise en cause) ;
- interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de litiges collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou entraîneurs concernés par le présent accord.

1.2. Composition et fonctionnement de la commission de négociation

1.2.1. Composition de la commission de négociation

La commission de négociation est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend. Toutefois, les membres de la commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

La commission comprend également un représentant de la FFR, dans les conditions prévues ci-dessous.

Dans le cadre de ses missions qui découlent de la présente convention, un membre des services de la FFR pourra participer aux réunions de la commission de négociation.

1.2.2. Remboursements des frais exposés

Les frais engagés pour la participation aux réunions de la commission de négociation sont pris en charge par chaque organisation pour ses membres.

1.2.3. Fonctionnement de la commission de négociation

1.2.3.1. Commission de négociation chargée de compléter, réviser, adapter l'accord (art. 1.1.1)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre Ier.

Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de 4 personnes par délégation.

Eu égard à la mission assumée par la FFR dans l'organisation du rugby fédéral, son représentant assurera la présidence des débats. La fonction du représentant de la FFR est également d'informer les parties sur la compatibilité entre les textes sur lesquels les parties sont susceptibles de se mettre d'accord et la réglementation du sport et du rugby.

1.2.3.2. Commission de négociation de conciliation et d'interprétation

Lorsque la commission se prononce en matière d'interprétation (art. 1.1.2) ou de conciliation (art. 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation du titre Ier du présent accord et de conciliation liée à un litige collectif concernant à la fois les joueurs et les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des syndicats de joueurs et entraîneurs de 2 voix chacune ;

- s'agissant de l'interprétation du titre II et de conciliation liée à un conflit collectif concernant soit les joueurs, soit les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 3 voix et la délégation du syndicat représentant la catégorie de salariés concernés de 3 voix.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant pas voix délibérative.

Le représentant de la FFR au sein de la commission dispose d'une voix consultative. Il peut se faire assister également de tous conseils et techniciens de son choix.

Pour la mise en oeuvre de ces missions, la commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés. La présidence lors de la première saison d'existence de l'accord est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

1.2.3.3. Secrétariat

La FFR assume la responsabilité du secrétariat de la commission, de l'organisation et du suivi du calendrier, de l'établissement de procès-verbaux des réunions et de la rédaction des textes.

Le secrétariat de la commission est fixé au siège de la FFR, 9, rue de Liège, 75009 Paris.

1.2.3.4. Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le représentant de la FFR en matière de négociation, d'adaptation et de révision de l'accord) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

La commission se réunit dans le délai de 30 jours lorsqu'elle est saisie en vue soit d'une interprétation des textes conventionnels, soit en vue de la conciliation d'un litige collectif.

La commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir. Au cours de l'autre réunion, elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

1.2.3.5. Décisions de la commission

1. En matière de négociation visant à compléter, réviser et adapter le présent accord, l'accord doit être conclu dans les conditions prévues à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre Ier.

2. En matière de conciliation de conflits collectifs et d'interprétation des textes conventionnels, les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative. Lorsque le dossier ne concerne que les joueurs ou entraîneurs, seuls les membres de la commission représentant la catégorie de personnel concerné disposent de voix délibératives.

Les décisions de la commission liées à l'interprétation de l'accord et prises à l'unanimité des parties sont considérées comme un avenant dudit accord et s'imposent aux parties pour l'avenir. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants au présent accord.

Les propositions de la commission relatives à la conciliation d'un litige collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par elles et paraphé par le président de la commission. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

Article 2 (en vigueur non étendu)

2.1. Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement dévolue à la FFR, ses règlements prévoient l'existence d'une commission du statut de fédérale dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La commission du statut de fédérale instituée au sein de la FFR est notamment chargée :

- de veiller à l'application des dispositions du présent accord dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les règlements de la FFR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et entraîneurs ;
- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un club et l'un de ses joueurs ou entraîneurs concerné par le présent accord, sous réserve de l'acceptation des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

A défaut de conciliation entre les parties, elle a compétence pour :

- prendre toute décision qu'imposerait la situation créée (notamment celle de prononcer l'homologation d'un contrat ou d'autoriser la mutation d'un joueur ou d'un entraîneur dans un autre club), indépendamment de toute action en justice qui pourrait être entreprise ;
- adresser aux parties une proposition de conciliation.

2.2. Suivi des décisions de la commission

du statut de fédérale de la FFR

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de l'accord telle que définie ci-dessus, la commission du statut de fédérale devra informer la commission de négociation de toutes les décisions ou des avis liés à l'accord rendus dans le cadre d'affaires individuelles soumises à son examen.

Au vu de ces décisions prises dans le cadre d'affaires individuelles et sans qu'elles puissent être remises en cause, la commission de négociation pourra, dans le cadre de sa mission d'interprétation, indiquer le sens précis des dispositions concernées de l'accord, la solution retenue n'ayant effet que pour l'avenir.

TITRE II Statut du joueur et de l'entraîneur

Chapitre Ier Statut du joueur de fédérale 1

(en vigueur non étendu)

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux relations club-joueurs telles que définies aux articles 2 et 3 du chapitre Ier, à savoir aux contrats de travail prévoyant une rémunération en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un club de division fédérale 1.

Article 1er (en vigueur non étendu)

1.1. Nature du contrat de travail

L'activité de joueur de rugby pluriactif ou non pluriactif au sein d'un club constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application des articles L. 1246-1 et suivants et D. 121-2 du code du travail (recodifié D. 1242-1) et du chapitre XII de la convention collective nationale du sport.

Au regard de l'activité particulière de joueur de rugby, dès lors qu'il existe une relation de travail salariée telle que définie aux articles 2 et 3 du chapitre Ier du titre Ier, le recours au contrat de travail à durée déterminée est obligatoire.

Ce CDD est conclu pour un tiers temps au minimum. Il doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

Le contrat est un contrat de joueur professionnel ou non pluriactif si ce joueur fait de la pratique du rugby sa profession exclusive ; à défaut, le contrat est un contrat de travail de joueur pluriactif.

A ce titre, lorsque le joueur est étudiant, ou lorsque le joueur est demandeur d'emploi inscrit comme tel auprès de l'ANPE et/ou de tout organisme habilité et dont la profession perdue ou envisagée n'est pas celle de joueur de rugby, ce joueur est assimilé à un pluriactif.

Le passage du statut de professionnel à celui de pluriactif suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsque cette seconde activité a une incidence sur l'exécution du contrat de travail de joueur de rugby.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la commission du statut de fédérale aux fins de conciliation.

Un joueur pluriactif qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de son contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité de joueur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité de joueur de rugby.

Les contrats de joueurs professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat est conclu pour l'exercice de l'activité de joueur de rugby au sein du club, ce qui implique la participation du joueur à toutes activités sportives, matches, entraînements, stages, permettant le maintien de l'état physique nécessaire à l'exercice normal du sport de compétition, ainsi que les activités promotionnelles qui en découlent au bénéfice du club dans les conditions définies par le présent accord.

1.3. Durée du contrat de travail

Les contrats des joueurs relevant à l'article 2 du chapitre Ier du titre Ier du présent accord sont signés pour la durée d'une seule saison sportive. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début de la saison sportive suivante (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante. Ces contrats peuvent être renouvelés dans les mêmes conditions.

Les contrats des joueurs relevant à l'article 3 du chapitre Ier du titre Ier sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives, sauf cas particuliers de recrutements en cours de saison prévus par la réglementation de la FFR. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, 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 club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives et qu'au terme prévu le contrat sera, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, reconduit automatiquement pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat.

Chacune des deux parties dispose de la faculté de dénoncer la reconduction du contrat.

La partie souhaitant mettre en oeuvre cette dénonciation devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi) ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant la date qu'elles auront préalablement et conjointement prévue au contrat. Les formes et modalités de dénonciation prévues au contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, le contrat conclu entre un club et un joueur ne peut pas comporter de période d'essai.

Article 2 (en vigueur non étendu)

La conclusion d'un contrat de joueur de fédérale n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions organisées par la FFR. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la FFR.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical aboutissant à la délivrance d'un certificat concluant à l'absence de contre-indication à la pratique du rugby selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

Article 3 (en vigueur non étendu)

3. 1. Entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en qualité de joueur sous contrat homologué, et ce selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

Ce certificat devra être joint à la procédure d'homologation.

Par exception et dans le cas où les parties seraient matériellement dans l'incapacité de réaliser cet examen médical dans le délai imparti, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, selon le même référentiel, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby. En tout état de cause, cet examen, réalisé sous la responsabilité du médecin de club, devra impérativement être effectué dès l'arrivée du joueur au sein du club.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du club qu'après réalisation de cet examen et sous réserve des conditions fixées par les règlements de la FFR. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la FFR.

3. 2. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du titre Ier, chapitre Ier, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12. 4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend, pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur en tant que joueur sous contrat.

Tout joueur dont le contrat n'a pas été homologué dans les cas prévus par le présent accord ou par application des règlements de la FFR pourra se voir refuser le droit de participer aux compétitions organisées par la FFR.

Compte tenu du fait que l'enregistrement et l'homologation des contrats ne constituent pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club, l'enregistrement ou l'homologation d'un contrat par la FFR ne sauraient constituer une validation juridique du contenu dudit contrat lequel, relève de la seule responsabilité des parties.

3. 3. Procédure d'homologation

3. 3. 1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby sous contrat de travail entrant dans le champ de l'homologation.

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord. Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou accessoires devront apparaître distinctement, et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, le nom des agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

3. 3. 2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, avenants, conventions, contre-lettres, entrant dans le champ de l'article 3 du chapitre Ier ci-dessus, doivent être soumis par le club à l'homologation, et ce dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible des sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

3. 3. 3. Information du joueur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et / ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les contrats et avenants reçus pour chacun des joueurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club au joueur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme (s) représentatif (s) des joueurs signataire du présent accord.

3. 3. 4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégation permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale.

Le refus d'homologation d'un contrat et / ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;

- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect par le club de cette obligation sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe Provale, le syndicat des joueurs signataire du présent accord, de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

3. 3. 5. Avis formulé par la DNACG sur l'homologation des contrats

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG sera susceptible de prendre prioritairement en compte ceux susceptibles d'être autorisés à évoluer en première ligne.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

3. 3. 6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers

Les clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers.

Les conditions particulières relatives au nombre de joueurs étrangers autorisé par club et aux conditions administratives d'homologation de leur contrat sont fixées par la réglementation de la FFR.

3. 3. 7. Obligation de transmission par le club au joueur des contrats et / ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et / ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux joueurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

3. 3. 8. En cas de non-transmission par le club d'un contrat et / ou avenant aux fins d'homologation

Le défaut de transmission d'un contrat et / ou avenant entrant dans le champ de l'homologation emporte les conséquences suivantes :

- lorsque le contrat et / ou avenant porté à la connaissance reçoit finalement homologation, le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- lorsque le contrat et / ou avenant porté à la connaissance de la FFR ne reçoit finalement pas homologation :
- le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première. Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

3. 3. 9. Refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier

En cas de refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, il appartient à la commission du statut du joueur-entraîneur de fédérale 1 de déterminer le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat.

1. Dans le cas où la responsabilité incombe au joueur :

- celui-ci encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- le club pourra considérer que cette situation, l'empêchant de faire participer le joueur en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

2. Dans le cas où la responsabilité incombe au club :

- le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;
- le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première.

Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

3. En cas de responsabilité conjointe du club et du joueur :

La commission du statut de fédérale se prononcera sur le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat de travail, et pourra prononcer les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

Le joueur et le club devront continuer à assumer leurs obligations telles que résultant du contrat sauf rupture d'un commun accord.

3. 3. 10. Refus d'homologation pour un motif financier

Le joueur, en application des règlements de la FFR, ne peut évoluer en équipe première.

Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 122-3-8 du code du travail.

3. 4. Mutations

La mutation des joueurs sous contrat homologués intervient selon les dispositions fixées par le règlement des mutations et par le règlement relatif à l'homologation de la FFR.

Sous peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et envoyés à la FFR pour homologation pendant la période de signature et d'envoi des contrats, fixée chaque saison par la FFR et selon les dispositions figurant au règlement relatif à l'homologation.

Tout joueur qui se trouve empêché de se conformer aux formalités administratives exigées par la présente convention et par la réglementation de la FFR pendant la période de mutations doit donner plein pouvoir à son représentant pour agir en son nom.

Il communique à son club l'adresse à laquelle le courrier doit lui être expédié par pli recommandé.

Article 4 (en vigueur non étendu)

4.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1. Le joueur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2. Le joueur devra participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du club, destinés à soigner sa condition physique. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique.

3. Le joueur devra adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4. Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.3 du présent chapitre, le joueur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

5. Joueurs étudiants

Le joueur devra informer le club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'il s'inscrit ou qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison.

Le joueur étudiant est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

6. Le joueur devra se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat pour faute lourde.

7. Le joueur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement antidopage en vigueur.

8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).

9. Le joueur devra, à la demande du club, assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

10. Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, participer à des manifestations sportives de rugby autres que celles inscrites au calendrier officiel du club. Celles-ci comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la FFR avant le début de chaque saison sportive.

11. Le joueur devra se conformer aux dispositions de la présente convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.

4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

2. La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le club ne saurait maintenir l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.

3. Le club devra préparer et mettre en oeuvre la promotion sociale du joueur par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle. La politique de formation du club devra prévoir de répondre aux besoins des joueurs, notamment en leur permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à leur reclassement ou leur reconversion.

4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 6.4 du présent chapitre.

5. Sauf cas de blessures et/ou raisons médicales, le club devra permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe première et aux entraînements individuels et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du rugby en compétition.

4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis au joueur lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

4.4. Reprise de l'entraînement

Le club doit informer l'ensemble des joueurs, soit par courrier, soit par affichage dans l'entreprise, de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés, dans un délai raisonnable.

Article 5 (en vigueur non étendu)

5.1. Structure de la rémunération du joueur

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes liées à la participation du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club ; elles sont allouées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, ou d'épargne salariale ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération individuel convenu entre les parties, ou garanti par le club, doit être expressément indiqué au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération total brute du joueur.

5.2. Rémunérations minima

En application des articles L. 2241-1, L. 2241-7, D. 2241-8, D. 2241-2 et D. 2241-1 du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre Ier du titre Ier du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage.

Par contre, les avantages en nature et les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10e jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées à la participation du joueur aux matches ou aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, le joueur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation et, à défaut de conciliation, émettre un avis favorable à la mutation du joueur concerné en faveur d'un autre club, amateur ou professionnel.

Article 6 (en vigueur non étendu)

6. 1. Durée du travail, intersaison et repos

6. 1. 1. Economie du texte

Plus que pour quelqu'autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le rugby, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;

- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et / ou soit du fait que tous joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. Bien que le rugby soit un sport collectif, l'horaire est donc partiellement individuel, de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que la présente convention doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (intersaison).

6. 1. 2. Intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du club et au sein du club) et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de 5 semaines en continu sans présence au club, comprenant, d'une part, une période de congés payés et, d'autre part, une période de préparation physique individuelle ;

- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de 5 semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :

- des stages ;

- des matches amicaux à compter de la 4e semaine.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de 10 semaines pour l'intersaison, cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque club.

Les parties fixent chaque année, en annexe IV au présent accord, les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin que ces périodes de repos soient effectives.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison, et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le club et le (s) joueur (s) concerné (s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la commission de négociation est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR. Dans ce cas, la commission de négociation ou chacune des parties à la présente convention pourra saisir la FFR aux fins d'engagement de la procédure.

6. 1. 3. Repos

a) Pauses

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint 6 heures. Cette durée est au minimum de 20 minutes. Ne sont pas concernés les temps pour se rendre sur un terrain adverse (ou sur un terrain neutre) ou en revenir dès lors que sont utilisés des moyens de transport collectifs.

b) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée.

c) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant par ailleurs programmés le dimanche.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 heure à 24 heures du jour calendaire de repos.

d) Repos entre deux matches

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que la protection de la santé des joueurs implique que soient prises en compte les préconisations médicales - pouvant être sollicitées par chacune des parties signataires - pour fixer la fréquence de leur participation aux matches officiels.

Les représentants des parties signataires veilleront, par le biais de leurs représentants au sein de la FFR, au respect de ce principe au moment de l'élaboration du calendrier et des réglementations s'y rapportant.

e) Travail de nuit

Le travail de nuit est prohibé. Est travail de nuit celui effectué entre minuit et 7 heures.

6. 1. 4. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a. 1. Ce sont ceux que le joueur consacre notamment aux :

- matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match ;

- entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;

- séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;

- rencontres avec le médecin du club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'Etat physique et mental ;

- repas post-matches pris en commun à la demande du club ;

- séances d'analyses vidéo.

a. 2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et / ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a. 3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport. La part de ces temps de déplacement indiqué dans la durée du travail correspondant à l'horaire collectif de travail n'entraîne toutefois pas de perte de salaire.

b) Durée effective du travail

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité de joueur de rugby, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un joueur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

La modulation à temps partiel :

Durée annuelle du travail :

L'activité de joueur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur au joueur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

6. 2. Congés payés

6. 2. 1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (art. 5. 1. 3 ci-dessus), du repos entre deux matches et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci.

6. 2. 2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3, 5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 42 jours ouvrables, soit 7 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

6. 2. 3. Période des congés

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation.

La définition des périodes de congés est étroitement liée, d'une part, au rythme de la saison sportive, d'autre part, au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature du présent accord, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 3 semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du 1^{er} jour de la saison officielle (soit normalement le 1^{er} juillet), la première semaine étant obligatoire pour tous les clubs, et la seconde en fonction de leur calendrier respectif de préparation ;

- deux périodes de 1 semaine au minimum en continu, prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 1 semaine au minimum commune à tous les clubs comprenant les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1^{er} janvier). Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année en annexe IV au présent accord au vu du calendrier de la saison à venir ;

- le solde des congés, soit 2 semaines, est pris entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin de leur permettre de prendre effectivement leurs congés.

Chaque club devra informer la commission du statut de fédérale des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du club dans les 5 jours suivant l'information du (des) joueur (s).

6. 2. 4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire fixe de base que le joueur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du joueur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

6. 3. Hygiène et sécurité

6. 3. 1. Prescriptions générales

L'état de santé satisfaisant du joueur étant déterminant dans sa capacité à jouer, l'inaptitude à la pratique du rugby professionnel justifie la non-conclusion du contrat de travail.

Le club doit tout mettre en oeuvre pour que le joueur soit dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de son activité. A cet effet, le club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches.

Il appartient au joueur et à l'encadrement sportif de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

Les stratégies en ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1. 1. 3 du chapitre II du titre Ier de la présente convention. Enfin, les clubs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima tels qu'ils résultent de l'article 5. 1. 3 ci-dessus.

6. 3. 2. Hygiène

La commission médicale de la FFR, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Après diffusion de ce règlement par la FFR, il appartient au club de le communiquer au comité d'entreprise, au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Les clubs mettent à la disposition des joueurs des équipements et des matériels adaptés à l'objectif défini à l'article 5. 3. 1 ci-dessus et à la réglementation en vigueur.

6. 3. 3. Sécurité

La pratique du rugby est une activité à risques. Les clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter scrupuleusement les conditions impératives résultant des lois et règlements touchant à la sécurité, y compris la réglementation fédérale s'y rapportant.

Leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par les joueurs, du droit de retrait prévu aux articles L. 4154-3 et L. 4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Les clubs sont tenus d'informer, par tous moyens adaptés, les joueurs des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements qu'ils induisent. Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. En outre, tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif bénéficie d'une séance d'information sur les règles particulières mises en oeuvre par le club.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

6. 3. 4. Santé

a) Médecine du travail

Tout club est tenu soit d'adhérer à un service interentreprises de médecine du travail, soit, s'il remplit les conditions le lui permettant, de mettre en place un service autonome. Les délégués du personnel représentant le collège des joueurs peuvent faire connaître leur opinion au médecin du travail dans le cadre des visites des installations.

Tout joueur doit subir les examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

Les dispositions ci-dessus seront adaptées dès lors que serait mis en place un service de médecine de travail spécifique au sport professionnel.

b) Médecine du sport

b. 1. Encadrement médical

Tout club doit disposer d'un encadrement médical (médecin, kinésithérapeutes) conforme au règlement médical de la FFR. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel représentant le collège des joueurs, est informé de l'organisation de cet encadrement médical par un document établi par les dirigeants. Les clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré, notamment au regard des exigences définies par le règlement médical de la FFR.

b. 2. Visite médicale de non-contre-indication

Les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans le championnat de fédérale 1 sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2. 2 du présent chapitre.

S'ils démontrent une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la commission médicale de la FFR aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

b. 3. Suivi médical

Le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de rugby ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de rugby, de demander au médecin du club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure.

En cas de mise en oeuvre de soins en dehors de la structure médicale et paramédicale habituelle du club, il est recommandé que les informations utiles liées à son activité professionnelle soient transmises au praticien soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du club à la demande du joueur ;

- d'informer le médecin du club - soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au club - préalablement à la mise en oeuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du club, de manière que le médecin du club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur.

Lors de la réunion annuelle relative à la lutte contre le dopage, organisée au sein du club en début de saison, les joueurs de l'effectif recevront une information sur ces recommandations.

c) Prévention et lutte contre le dopage

Clubs et joueurs sont tenus de respecter sans réserve, sous peine de sanctions, les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage. Les joueurs s'engagent, sous peine de sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur, à ne pas recourir aux produits inscrits sur la liste des substances et procédés dopants.

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du club, faire l'objet de sanctions disciplinaires au regard du droit du travail en conformité avec le règlement intérieur du club.

Chaque club mène en son sein toutes activités de prévention et met en oeuvre tous moyens d'information des joueurs destinés à réduire le risque de recours à de telles pratiques compte tenu des conséquences sur la santé, ceci dans le respect des normes fixées par le règlement médical de la FFR.

Clubs et joueurs sont également tenus de se conformer à toute prescription définie par le règlement médical de la FFR.

Article 7 (en vigueur non étendu)

7. 1. Affiliation à la sécurité sociale

Les joueurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des joueurs.

7. 2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des joueurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel. Pour l'application de cette obligation d'affiliation, il est expressément convenu que, du fait de leur fonction, les joueurs sont exclus du bénéfice du régime de retraite des cadres.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

7. 3. Garantie contre le risque de chômage

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 5421-1 et suivants du code du travail, l'affiliation des joueurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

7. 4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération, limité à 2 fois le plafond des cotisations du régime général de sécurité sociale, à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;

- jusqu'à la date à laquelle le joueur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouée par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, ainsi que le risque de perte de licence sportive (au sens de l'inaptitude totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1). La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe au présent accord. De ce fait, l'entrée en vigueur des droits et obligations relatifs à la prévoyance collective est subordonnée à la signature de cette annexe.

Dans le cadre de la première des deux négociations annuelles prévues à l'article 2. 3 du chapitre Ier du titre Ier du présent accord, les parties examineront, sur la base d'un rapport précisant les résultats enregistrés, les éventuelles modifications à y apporter.

L'assiette des garanties est la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond du régime général de la sécurité sociale.

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en annexe III bénéficient au joueur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en annexe III au présent accord.

Un contrôle médical, portant sur la réalité de l'état de santé à l'origine de l'arrêt de travail lorsque le joueur n'a pas respecté les recommandations relatives au suivi médical prévues à l'article 6. 3. 3. b du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues aux a et b du présent article.

Article 8 (en vigueur non étendu)

8.1. Exploitation de l'image associée

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif (ci-après l'image du salarié), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après l'image de l'employeur).

Le nombre minimum de sportifs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective est fixé 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

8.2. Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.

Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

8.3. Image associée individuelle

8.3.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut, l'accord préalable du ou des salariés dont l'image est utilisée est nécessaire.

8.3.2. Exploitation par le salarié

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

8.3.3. Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

8.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

8.5. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 9 (en vigueur non étendu)

La participation à une sélection d'un joueur salarié des clubs est obligatoire dans les conditions fixées par la réglementation internationale et la réglementation de la FFR.

Elle n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui l'emploie.

Le sportif est alors réputé remplir une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

Le club devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue à l'article 6 du présent chapitre.

Article 10 (en vigueur non étendu)

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

Toutefois, hormis les cas prévus à l'article 2. 3. 8, le contrat peut être résilié avant son terme par le joueur de manière unilatérale, dans les conditions limitativement prévues à l'article 10. 2 ci-dessous.

10. 1. Résiliations prévues par le code du travail

10. 1. 1. Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

S'agissant des contrats homologués, cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la commission du statut de fédérale de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

10. 1. 2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

10. 1. 3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

10. 1. 4. Rupture du contrat à l'initiative du joueur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le joueur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, et d'une durée maximale de 2 semaines.

Tout joueur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club refusée (sauf accord du club quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la FFR relatives à sa participation aux compétitions fédérales pour la fin de la saison sportive en cours et pour la saison suivante, sauf accord du club quitté.

10. 2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

10. 2. 1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en oeuvre soit uniquement par le club, soit par l'une ou l'autre des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et / ou de l'avenant.

10. 2. 2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel, notamment à l'importance du niveau de compétition du club sur ses relations avec les joueurs.

Deux types de clauses autorisant une possibilité pour le joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en oeuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par le joueur au club pour l'informer de la mise en oeuvre de la clause devra être adressée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au club par le joueur lui-même.

Lorsqu'un joueur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR de jouer dans une fédération étrangère ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, le joueur devra justifier auprès de la commission du statut de fédérale de la FFR du paiement de ladite somme au club quitté ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant au joueur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non-qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard).

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par le joueur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que le joueur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en oeuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par le joueur au club pour l'informer de la mise en oeuvre de la clause devra être envoyée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

Cette clause figure au modèle de contrat type soumis à homologation. La signature des parties sera apposée en marge de cette clause en faisant apparaître si elle est intégrée ou non au contrat conclu.

Article 11 (en vigueur non étendu)

11.1. Situations particulières

La commission du statut du joueur de fédérale pourra émettre un avis favorable à la mutation d'un joueur sous contrat homologué en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par le joueur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;

- rupture du contrat à l'initiative du club reconnue comme abusive par la commission du statut de fédérale de la FFR ;

- rupture du contrat dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

La réglementation de la FFR fixe les conditions dans lesquelles les joueurs se trouvant dans l'une de ces situations peuvent être autorisés à muter pour un autre club au cours de la saison.

Article 12 (en vigueur non étendu)

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

Les clubs ont l'obligation d'appliquer le chapitre VIII de la convention collective nationale du sport, notamment concernant ses dispositions relatives au financement de la formation.

12.1. Plan de formation

Le plan annuel de formation établi par la direction du club après avis des représentants du personnel prend en considération la spécificité de la collectivité du personnel, marquée par l'importance de la catégorie de joueurs et par la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Les représentants du personnel issus du collège joueur devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

12.2. Droit individuel à la formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières pourront être instaurées concernant le droit individuel à la formation. En tout état de cause, les dispositions du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport s'appliquent aux joueurs salariés.

Chapitre II Statut de l'entraîneur de fédérale 1

(en vigueur non étendu)

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs tels que définis à l'article 1er du chapitre Ier.

Article 1er (en vigueur non étendu)

1.1. Nature du contrat de travail

L'activité d'entraîneur salarié de l'équipe première, au sein d'un club de rugby de 1re division fédérale, encadrement au moins un joueur salarié, constitue un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi. Cette activité s'inscrit donc dans le champ d'application du 3° des articles L. 1242-2 et suivants et D. 1242-1 du code du travail et du chapitre XII de la convention collective nationale du sport. Ce contrat est nécessairement conclu pour un tiers temps au minimum.

Le souci d'équité sportive, qui se manifeste notamment par l'homologation des contrats de travail, impose le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage prévu par les articles cités ci-dessus est obligatoire. Le recours au contrat à durée déterminée d'usage doit se faire dans le respect des dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs rémunérés en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un club de 1re division fédérale soumis à la réglementation de la FFR. Le contrat est un contrat de travail d'entraîneur professionnel si l'entraîneur en fait sa profession exclusive ; à défaut, le contrat de travail est un contrat d'entraîneur pluriactif.

Le passage du statut de professionnel à celui de pluriactif suppose l'accord des deux parties lorsque la seconde activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsqu'elle a une incidence sur l'exécution du contrat de travail d'entraîneur de rugby ; à défaut, l'entraîneur en informe le club.

En cas de désaccord entre les parties, notamment sur les incidences potentielles de ce changement de statut sur les conditions d'exécution du contrat, la partie la plus diligente pourra saisir la commission du statut de fédérale aux fins de conciliation.

Un entraîneur pluriactif qui ne fait pas du rugby sa profession exclusive doit, à la signature de contrat, attester qu'il ne bénéficie pas de prestations de l'assurance chômage au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby. Il s'engage en outre à n'effectuer aucune démarche pour en bénéficier pendant la durée de l'exécution du contrat au titre de son ancienne activité d'entraîneur de rugby.

Les contrats des entraîneurs fédéraux professionnels ou pluriactifs sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association.

1.2. Objet du contrat de travail

Le contrat d'un entraîneur est conclu en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions fédérales, et ce sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction des équipes seniors, organisation des entraînements, activités promotionnelles en découlant au bénéfice du club dans les conditions définies par le présent accord. Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à la grille de classification défini à l'article 5.2

1.3. 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 (selon la date du début de la saison sportive arrêtée chaque saison par la FFR). Il est précisé que la saison sportive débute normalement le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

Les contrats conclus avant le premier jour de la reprise officielle de la compétition première division fédérale organisée par la FFR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison en cours. Les contrats conclus après le premier jour de la reprise officielle des compétitions fédérales organisées par la FFR doivent être conclus au minimum jusqu'à la fin de la saison sportive en cours et comporter une clause de renouvellement tacite pour au moins la saison suivante. La dénonciation de cette clause de renouvellement par l'une des parties devra intervenir au plus tard le 30 avril de la saison en cours.

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives, 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 club.

Les parties ont la faculté d'insérer dans le contrat une clause prévoyant que la durée du contrat est d'une ou plusieurs saisons sportives, et qu'à son terme, le contrat sera reconduit automatiquement, sauf dénonciation expresse par l'une des deux parties, pour une ou plusieurs saisons sportives supplémentaires (le nombre de saisons devant être fixé dans le contrat), sans qu'il soit besoin d'un nouvel accord entre les parties. Dans ce cas, le contrat s'achèvera la veille à minuit du début de la saison sportive suivant la dernière saison d'exécution du contrat. La faculté de dénonciation de la reconduction du contrat doit être offerte à chacune des deux parties.

En cas de dénonciation par l'une des deux parties de la reconduction, celle-ci devra en informer l'autre par lettre recommandée avec avis de réception, ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, au plus tard avant la date fixée au préalable et d'un commun accord dans le contrat.

Les conditions matérielles de la dénonciation prévues dans le contrat revêtent un caractère substantiel.

1.4. Période d'essai

Quelle que soit leur date de signature, les contrats des entraîneurs fédéraux professionnels ou pluriactifs ne peuvent pas comporter de période d'essai.

Article 2 (en vigueur non étendu)

La conclusion d'un contrat d'un entraîneur professionnel ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la FFR, au sens de l'inscription sur une feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

2.1. Principe

Tout entraîneur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme entraîneur rémunéré. Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du code du sport et règlements généraux de la FFR.

Article 3 (en vigueur non étendu)

3. 1. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du titre Ier, chapitre Ier, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12. 4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur en tant qu'entraîneur sous contrat.

En conséquence de ce qui précède, seuls les contrats homologués confèrent le statut d'entraîneur de fédérale, légalement employé en cette qualité.

3. 2. Procédure d'homologation

3. 2. 1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby sous contrat

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord.

Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou facultatives devront apparaître distinctement et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, les agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

3. 2. 2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, conventions, contre-lettres, avenants au contrat doivent être soumis par le club à l'homologation dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

3. 2. 3. Information de l'entraîneur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et / ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les contrats et avenants reçus pour chacun des entraîneurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club à l'entraîneur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme (s) représentatif (s) des entraîneurs signataire du présent accord.

3. 2. 4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégation permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale. Le refus d'homologation d'un contrat et / ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer l'entraîneur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le club sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe le syndicat des entraîneurs signataire du présent accord de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

3. 2. 5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG

Il est rappelé que l'ordre d'homologation des contrats par la DNACG est le suivant :

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

3. 2. 6. Obligation de transmission par le club à l'entraîneur des contrats et / ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et / ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux entraîneurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club et / ou de l'entraîneur sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

3. 2. 7. Conséquences d'un refus d'homologation

a) Conséquences liées à la relation contractuelle entre les parties

En cas de refus d'homologation pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR aux fins de conciliation et / ou pour faire constater par la commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, l'entraîneur pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, considérer que cette situation constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 1243-1 du code du travail.

b) Responsabilité en cas de non-homologation

La ou les parties considérées par la commission du statut de fédérale comme responsable de la non-homologation du contrat, quel qu'en soit le motif, sont susceptibles de se voir infliger les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

c) Conséquences sur la situation sportive de l'entraîneur

L'entraîneur qui aura fait valoir l'existence d'une faute grave à la charge du club dans les conditions fixées ci-dessus pourra signer un autre contrat auprès d'un autre club dans le respect des règlements de la FFR.

Article 4 (en vigueur non étendu)

4.1. Obligations de l'entraîneur

L'entraîneur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

1. L'entraîneur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé.

2. L'entraîneur dirigera les séances d'entraînement dans le cadre de la structure technique du club.

3. Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4. L'entraîneur sous contrat avec un club ne peut contracter avec un autre club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois, sauf accord du club avec lequel il s'est engagé le premier.

5. Sous réserve des dispositions de l'article 8.4 ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), l'entraîneur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et l'entraîneur.

6. L'entraîneur cadre devra être disponible à la demande de son club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.

7. L'entraîneur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement dopage en vigueur.

8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).

9. L'entraîneur cadre, sur demande du club, devra assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

En outre, le refus de l'entraîneur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition de l'entraîneur les équipements nécessaires à sa fonction, dont le club assurera le renouvellement chaque saison.
2. Le club devra fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.
3. Le club devra favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur de rugby en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.
4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 7.4 du présent chapitre.

4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis à l'entraîneur lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

Article 5 (en vigueur non étendu)

5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le club ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le club doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

5.2. Rémunérations minima

Il est rappelé que la rémunération de l'entraîneur peut s'envisager :

- soit dans le cadre du forfait jours visé à l'article 6.1.3 ci-dessous réservé à l'entraîneur cadre ;
- soit dans le cadre d'une rémunération versée selon les règles de la durée légale du travail.

La rémunération minimale annuelle s'entend pour un entraîneur engagé dans le cadre d'un temps plein.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage. Par contre, les différentes primes et les avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables pour un entraîneur et un entraîneur cadre conformément à la grille de classification définie ci-après :

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI REPERE
Entraîneur	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe et organisation des entraînements.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet de jeu, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Entraîneur adjoint
Entraîneur cadre	Prise en charge d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe, organisation des entraînements et activités promotionnelles en découlant au bénéfice du club.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet sportif. Ils établissent le programme de travail, sa conduite et son évaluation. Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et/ou de l'encadrement. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal Ou co-entraîneur

En application des articles L. 2241 et suivants du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre Ier du titre Ier du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire, précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, l'entraîneur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation.

6. 1. Durée du travail et repos

6. 1. 1. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique, en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

Les missions et le degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

6. 1. 2. Repos

Les durées des repos minima entre 2 jours de travail et entre 2 semaines de travail sont respectivement de 11 et 35 heures.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du club.

Le non-respect de ces minima, constaté à partir de ce document, doit donner lieu à compensation dans les délais les plus brefs.

6. 1. 3. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a. 1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- matches proprement dits ;
- entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;
- repas pré et post-matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- entretiens avec les médias à la demande du club ;
- entretiens avec les joueurs du club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- réunions internes au club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...) ;
- tâches administratives, le cas échéant.

a. 2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par l'entraîneur cadre à la participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a. 3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

b) Durée effective du travail

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité d'entraîneur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un entraîneur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit, si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

La modulation à temps partiel :

Durée annuelle du travail :

L'activité d'entraîneur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'entraîneur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Le forfait jours :

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux entraîneurs, au regard de leur autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément aux articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

Une mention expresse doit apparaître au contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours, auquel s'ajoute la journée de solidarité (art.L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail).

Le décompte des jours travaillés et de repos peut être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte doit être mis en place.

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les entraîneurs soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures hebdomadaire au minimum).

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps.

6. 2. Congés payés

6. 2. 1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

6. 2. 2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont 1 semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

6. 2. 3. Période des congés

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

6. 2. 4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

6. 3. Hygiène et sécurité

6. 3. 1. Prescriptions générales

Le club doit tout mettre en oeuvre pour que l'entraîneur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les dispositions requises.

6. 3. 2. Hygiène

Il appartient au club d'assurer la mise en oeuvre du règlement médical de la FFR et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5. 3. 1 du chapitre 1er du titre II.

6. 3. 3. Sécurité

Le club doit mettre à la disposition de l'entraîneur des conditions de travail lui permettant d'exercer ses fonctions en toute sécurité.

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, l'entraîneur doit contribuer à la mise en oeuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du club.

6. 3. 4. Santé

a) Médecine du travail

Tout entraîneur doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

b) Prévention et lutte contre le dopage

L'entraîneur contribue à la mise en oeuvre, auprès des joueurs, de la mise en oeuvre de la politique de prévention du club en matière de lutte contre le dopage.

Article 7 (en vigueur non étendu)

Le club assurera la prise en charge de 6 jours de formation pour un entraîneur à temps plein au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le club financera au moins 3 jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le club dans le cadre du droit individuel à la formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du club au moins 1 mois avant le début de la formation. Le club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

Type de formation suivie :

Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby.

Périodes de formation :

Les périodes de formation devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos.

Prise en charge de la formation :

Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur à temps plein pendant une saison sportive sera de 2 000 €. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

Article 8 (en vigueur non étendu)

8. 1. Affiliation à la sécurité sociale

Les entraîneurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des entraîneurs.

8. 2. Retraite complémentaire

Entraîneur cadre :

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs sont en outre affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'ARRCO à laquelle le club est affilié en plus du régime AGIRC ; l'assiette des cotisations ARRCO est le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Entraîneur :

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des entraîneurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye de l'entraîneur.

8. 3. Garantie contre le risque de chômage

Les clubs sont assujettis aux obligations prévues à cet effet par les lois sociales.

8. 4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- d'une part, jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;

- d'autre part, jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouées par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont ceux définis en annexe III.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération sont dues, que l'entraîneur soit pris en charge ou non par la sécurité sociale.

Article 9 (en vigueur non étendu)

9.1. Définitions et champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur, ci-après dénommée l'image de l'entraîneur) individuelle de l'entraîneur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers ;

- le club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée l'image du club) qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image de l'entraîneur, associée à celle du club, association dénommée image associée, et ce sur tout support et ou par tout moyen. On entend par image associée collective, la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 membres (joueurs et entraîneurs) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur de rugby telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club (ci-après image associée individuelle).

9.2. Exploitation de l'image associée collective

Le club informera l'ensemble des entraîneurs des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

9.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des entraîneurs, et ce sur tout support et par tout moyen.

9.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des entraîneurs dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et non avec un ou des entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs dont l'image est reproduite sera requis.

9.3. Exploitation de l'image associée individuelle

9.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club pour :

- assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;

- la commercialisation sous forme de produits dérivés des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le club informera en début de saison l'ensemble des entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

9.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du club

L'exploitation par un partenaire commercial du club de l'image individuelle d'un entraîneur associée à celle du club requiert l'accord préalable de l'(des) entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du club.

9.4. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 10 (en vigueur non étendu)

10.1. Exploitation par un club de l'image associée

collective d'entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un club peut autoriser un autre club à utiliser l'image associée collective de membres (joueurs et entraîneurs) de son effectif, sans que les entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les deux clubs concernés.

10.2. Exploitation par la FFR de l'image associée

collective des entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du rugby, la FFR a la faculté d'utiliser l'image associée collective des membres de l'effectif (c'est-à-dire 3 joueurs et/ou entraîneurs minimum d'un même club ou de clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du rugby, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

Article 11 (en vigueur non étendu)

Le contrat à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixé par les parties.

Le contrat peut être résilié dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

Toutefois, et uniquement dans les conditions prévues à l'article 11. 2 ci-dessous, le contrat peut être résilié avant son terme par l'entraîneur de manière unilatérale.

11. 1. Résiliations prévues par le code du travail

11. 1. 1 Résiliation par accord des parties

Un contrat peut être résilié en cours d'exécution et à tout moment avec l'accord des deux parties.

S'agissant des contrats homologués, cet accord doit être formalisé par la conclusion d'un avenant de résiliation qui doit être adressé à la commission du statut de fédérale de la FFR dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

11. 1. 2. Résiliation pour faute grave

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

11. 1. 3. Résiliation pour cas de force majeure

La force majeure est constituée et autorise la résiliation immédiate du contrat lorsque le fait invoqué est imprévisible, irrésistible, insurmontable et extérieur aux parties.

11. 1. 4. Rupture du contrat à l'initiative de l'entraîneur lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, l'entraîneur est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, d'une durée maximale de 2 semaines.

Tout entraîneur qui utiliserait cette faculté pour résilier unilatéralement son contrat avec son club verra l'homologation de son contrat avec un autre club refusée (sauf accord du club quitté) et se verra appliquer les dispositions de la réglementation de la FFR relatives à sa participation aux compétitions professionnelles pour la fin de la saison en cours et pour la saison sportive suivante, sauf accord du club quitté.

11. 2. Résiliations unilatérales du contrat de travail

11. 2. 1. Clauses de résiliation unilatérale anticipée prohibées

Toute clause insérée dans un contrat ou un avenant prévoyant une possibilité de résiliation unilatérale du contrat avant l'échéance du terme pouvant être mise en oeuvre, soit uniquement par le club, soit par chacune des deux parties, entraînera le refus d'homologation du contrat et / ou de l'avenant.

11. 2. 2. Clauses de résiliation unilatérale anticipée acceptées

Eu égard à la limitation, par la loi, des cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, les cas ci-après doivent être considérés comme une exception, justifiée par des considérations particulières liées aux exigences spécifiques du rugby professionnel.

Deux types de clauses autorisant une possibilité pour l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme pourront faire l'objet d'une homologation. Il s'agit de :

a) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en contrepartie du versement par celui-ci au club quitté d'une indemnité contractuelle dont le montant est fixé à l'avance dans le contrat.

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en oeuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée avant la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'entraîneur au club pour l'informer de la mise en oeuvre de la clause devra être adressée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

L'indemnité prévue contractuellement devra impérativement être payée au club par l'entraîneur lui-même.

Lorsqu'un entraîneur se trouvant dans cette situation sollicite la délivrance d'une autorisation de la FFR pour évoluer dans une fédération étrangère, ou que son nouveau club sollicite l'homologation de son contrat pour la saison suivante, l'entraîneur devra justifier auprès de la commission du statut de fédérale de la FFR du paiement de ladite somme au club quitté, ou d'un accord écrit avec ce dernier sur un échéancier de paiement.

b) La clause permettant à l'entraîneur de résilier unilatéralement le contrat avant l'échéance du terme en fonction du classement obtenu par le club à l'issue d'une saison sportive, ou de la non-qualification du club à une ou plusieurs compétitions pour la saison suivante, compte tenu des résultats obtenus lors de la saison en cours (ou des décisions de rétrogradation ou de refus d'accession prononcées à son égard).

Ladite clause devra impérativement préciser :

- que la résiliation anticipée du contrat par l'entraîneur ne pourra intervenir qu'à la fin d'une saison sportive ;
- que l'entraîneur devra avoir confirmé à son club son intention de mettre en oeuvre ladite clause par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la date limite prévue par le contrat (la date de l'envoi postal recommandé faisant foi).

Une copie de la lettre recommandée avec avis de réception adressée par l'entraîneur au club pour l'informer de la mise en oeuvre de la clause devra être envoyée par le club à la commission du statut de fédérale de la FFR dans un délai de 48 heures.

Article 12 (en vigueur non étendu)

Un entraîneur sera considéré comme pouvant librement changer de club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du club.

(en vigueur non étendu)

Nota. - Annexe I non reproduite - voir BQ conventions collectives 2008-44

Annexe

(en vigueur non étendu)

ANNEXE II

Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1

Modèle de règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1311-2, les entreprises (quelle que soit leur forme juridique) qui occupent habituellement au moins 20 salariés doivent établir un règlement intérieur.

Ce règlement s'applique à l'ensemble du personnel salarié toutes catégories d'emplois confondues.

Il peut prévoir :

- des dispositions spécifiques pour telle ou telle catégorie (emplois sportifs, emplois administratifs) ;
- qu'il s'appliquera à toutes les personnes exécutant une prestation de travail au sein du club, y compris à celles n'étant pas liées audit club par un contrat de travail (ex. : application aux joueurs de l'équipe adverse), compte tenu des exigences renforcées de la loi (art. 230-3 recodifié L. 4122-1 du code du travail) et de celle des tribunaux.

S'agissant de la procédure d'élaboration, le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur et ne relève pas de la négociation collective.

Mais le club doit néanmoins recueillir l'avis préalable des représentants du personnel (avis qui ne le lie pas) avant d'effectuer les formalités de dépôt.

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du règlement intérieur des clubs de rugby de fédérale 1. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- objet et champ d'application ;
- hygiène et sécurité ;
- règles de discipline ;
- procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le code du travail.

Article 1

Objet et champ d'application

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et à tous les salariés toutes catégories de la société (ou association) exploitant le club ; à ce titre, il s'impose notamment aux joueurs sous contrat exclusif ou pluriactifs homologués ou non homologués, ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle.

Il s'impose également à toute personne exécutant occasionnellement ou non une prestation de travail au sein du club, y compris si cette personne n'est pas liée au club par un contrat de travail, le respect du règlement intérieur n'ayant pas pour effet de placer l'intéressé en état de subordination juridique.

Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Conformément aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (art.L. 1332-1, L. 1332-2 et L. 1332-3 du code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment, s'agissant des joueurs

et des entraîneurs, aux articles 4. 1, 4. 2, 4. 3 et 6. 1 des chapitres Ier et II du titre II du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

Dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité

Article 2

Hygiène et santé

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux et du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur, soit le responsable du club. Ces derniers informeront le médecin du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour le kinésithérapeute du club qui interviendra sur demande du médecin.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et de la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Article 3

Sécurité et prévention

a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables au personnel administratif

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure ou impossibilité absolue. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la sécurité sociale.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes :.....

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que..... sans l'autorisation du responsable technique du club.

Dispositions relatives à la discipline

Article 4

Horaire de travail

Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

Article 5

Usage du matériel

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

Article 6

Retards, absences

a) Dispositions générales

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie, pour accident ou pour toute autre cause devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être immédiatement signalée à l'entraîneur ou à la personne qu'il aura éventuellement déléguée, ainsi qu'à un dirigeant du club, par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

Article 7

Comportement. - Tenue

a) Dispositions générales

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et / ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela leur sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matches, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et / ou l'entraîneur.

A la demande expresse du club, les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matches officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

Sanctions et droits de la défense

Article 8

Sanctions disciplinaires

(art.L. 1331-1 à L. 1332-5 du code du travail)

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

a) Dispositions applicables au personnel administratif

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- rupture du contrat pour faute grave.

Article 9

Droits de la défense

Toute sanction autre que la mise en garde orale sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

En outre, toute sanction qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1, R. 1332-2 et R. 1332-3 du code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 10

Interdiction et sanction du harcèlement sexuel et moral

Conformément aux articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8.

Conformément aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1153-1, L. 1153-2 et / ou L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

Entrée en vigueur et modifications du règlement

Date d'entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le... ;
- a été transmis à la commission du statut de fédérale de la FFR le... ;
- a été déposé au conseil de prud'hommes de... le... ;
- a été communiqué en 2 exemplaires à l'inspection du travail, direction départementale du travail et de l'emploi le... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... ainsi que sur la porte du lieu où ont lieu en principe les entretiens et démarches liés à l'embauche.

Il entre en vigueur le (...), soit 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publication ci-dessus.

Article 12

Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à..., le...

Le président du club.

(en vigueur non étendu)

ANNEXE III

Accord collectif du rugby de fédérale 1 relatif à la prévoyance

Saison 2008-2009

La présente annexe a pour objet de définir, en application des articles 7.4 du chapitre Ier du titre II et 8.4 du chapitre Ier du titre II, de l'accord collectif du rugby de fédérale 1, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs et entraîneurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

Section 1 Dispositions générales

Article 1er (en vigueur non étendu)

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive 2008-2009, soit au 1er juillet 2008.

Article 2 (en vigueur non étendu)

L'auto-assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter soit sur une compagnie régie par le code des assurances, auquel cas le contrat est régi par les articles L. 140-1 et suivants dudit code, soit sur une société régie par le code de la mutualité, auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le livre IX du code de la sécurité sociale. Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les 3 ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Ceci vaut notamment en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance.

Le système de garanties résultant du présent accord est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur et entraîneur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du club, laquelle serait inopérante. Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs et entraîneurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe dès l'état d'invalidité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et / ou le décès sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 2. 1.

Article 3 (en vigueur non étendu)

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, elles seront réparties à hauteur de 50 % à la charge du club, 50 % à la charge du joueur. Les contributions se présentent sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part salariale de 50 %, la moitié seulement de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSEDIC et retraite complémentaire ; par conséquent la moitié seulement supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. Ces indemnités seront par contre versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail est rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital).

Article 4 (en vigueur non étendu)

L'organisme assureur choisi par le club doit établir, à l'usage des joueurs et entraîneurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le club, sous sa responsabilité, au joueur ou entraîneur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du club.

Article 5 (en vigueur non étendu)

La commission de négociation du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 examinera chaque année la situation de l'ensemble des clubs en ce qui concerne les conditions de mise en oeuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire - dont la composition sera définie chaque année - sera constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il pourra, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera, le cas échéant, chargé de la gestion de tout fonds qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

Section 2 Dispositions spécifiques

Article 1er (en vigueur non étendu)

Les joueurs bénéficient du droit à :

1.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.

1.2. Rente susceptible d'être transformée en capital en cas d'invalidité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence) pour maladie ou accident vie privée, vie professionnelle.

1.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droit, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

L'assiette des prestations :

1.4. L'assiette des prestations prévues aux articles 1.1, 1.2 et 1.3 est la rémunération annuelle brute (y compris primes, avantages en nature) versée sur l'ensemble de la saison sportive, actuellement fixée du 1er juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 2 fois le plafond annuel des cotisations de la sécurité sociale. Pour la détermination, s'il y a lieu de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle ainsi définie est divisée par 12.

Le droit aux prestations :

1.5. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe n'est acquis que si l'événement - spécialement l'état de santé - matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de l'accord collectif du rugby de fédérale 1). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au-delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 1.1. et 2.1.

Article 2 (en vigueur non étendu)

2.1. Incapacité temporaire de travail

Les prestations visées à l'article 1.1 sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du code de la sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au-delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 12e mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 28 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque club.

Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1er alinéa ci-dessus, les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

2.2. Rente invalidité joueur

Une rente susceptible d'être transformée en capital est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'invalidité permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du constat de l'état d'incapacité de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 24 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 100 000 €.

- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 75 000 €.

- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 50 000 €.

- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 40 000 €.

- pour les joueurs âgés de 33 à 34 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 6 mois à compter du constat de l'état d'incapacité.

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 30 000 €.

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le club et son assureur.

2.3. Capital décès

Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération. Ce montant est de 150 % si l'assuré est marié. Il est également de 150 % pour les veufs ou divorcés ayant un enfant à charge au sens du droit de la sécurité sociale. Ce montant, de 100 % ou 150 %, est majoré de 25 % de la rémunération salaire par enfant à charge.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'incapacité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

Article 2 (en vigueur non étendu)

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, l'entraîneur, tel que défini dans l'article 3, chapitre Ier, titre Ier, bénéficie du versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est également à 80 % du salaire brut à payer.

Les prestations sont servies à partir du 29e jour d'arrêt de travail discontinu ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- lors de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 3 (en vigueur non étendu)

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 80 % du salaire brut à payer pour les 2e et 3e.

La rente servie en 1re catégorie d'invalidité est égale à 48 % du salaire brut à payer.

Article 4 (en vigueur non étendu)

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital de 300 % du salaire de référence.

Le salaire de référence étant défini à l'article 1er, section 2, de la présente annexe.

(en vigueur non étendu)

Accord « Salaires » n° 1. - Rémunérations minima

Saison 2008-2009

1. Rémunérations annuelles minima des joueurs de fédérale

La rémunération effective d'un joueur salarié à temps complet doit être au moins égale à 15 765,5 € brut par an, hors avantage en nature et différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération fixe. Les rémunérations effectives des joueurs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par l'accord collectif.

2. Rémunérations annuelles minima des entraîneurs de fédérale

Deux situations sont prises en compte conformément à la grille de classification de l'article 5.2 pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agisse d'un entraîneur ou un entraîneur cadre.

Les rémunérations minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs pluriactifs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail.

(En euros.)

REMUNERATION BRUT ANNUELLE	ENTRAÎNEUR CADRE	ENTRAÎNEUR
1. Entraîneur à temps complet	34 047,00	21 184,80

Les différentes primes et avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération total brute de l'entraîneur.