

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Sport	7-7-2005 (1)	21-11-2006	25-11-2006	–	–	–	3328	2511

(1) CCN applicable à la date de son extension.

Avertissement

Pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1) qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, les dispositions de la CCN sont applicables, selon certaines modalités dérogatoires (v. n°s 22, 28, 31, 35, 36, 39 et 40), à l'occasion de la conclusion de chaque nouveau contrat ou du renouvellement de chaque contrat, et au plus tard le 1-1-2014 (*Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature*).

Le premier chapitre de la synthèse traite du champ d'application de la CCN. Le second est consacré aux dispositions applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et des entraîneurs. Ces derniers font l'objet du troisième chapitre.

CHAPITRE 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

1° Définition du champ d'application : entreprises répertoriées sous les codes NAF 93.11 Z (gestion d'installations sportives), 93.12 Z (activités de clubs de sports), 93.13 Z (activités des centres de culture physique), 93.19 Z (autres activités liées au sport), 93.29 Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.) et 85.51 Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs) de la nomenclature INSEE de 2008. Entreprises dont l'activité est :

- l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives ;
- la gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport ;
- la promotion et l'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 12-7-83).

NDLR : ces activités peuvent comprendre des entreprises qui appliquaient auparavant la CCN des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Exclusion : entreprises relevant de la convention collective des centres équestres.

2° Articulation avec la CCN de l'animation : centres de vacances et de loisirs : ils relèvent, en général, de la convention collective de l'animation ; cependant, lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention applicable est celle du sport, même si

l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances.

Bases de loisirs : elles relèvent de la convention collective 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, c'est-à-dire, en principe, la convention collective de l'animation.

Structures de type MJC, Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux : ces structures ne relèvent pas de la convention collective du sport.

Autres entreprises à but non lucratif exerçant des activités relevant des champs de l'animation et du sport : détermination de la CC applicable 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 cet article.

♦ *Art. 1.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 bis du 6-11-2009 étendu par arrêté du 7-4-2010, JO 15-4-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension), et complété par avenant n° 45 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 18-2-2011, JO 26-2-2011, applicable à compter de sa signature*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national y compris les DOM.

♦ *Art. 1.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 bis du 6-11-2009 étendu par arrêté du 7-4-2010, JO 15-4-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1^{er} jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension)*

CHAPITRE 2 Dispositions applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et des entraîneurs

Section 1 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un contrat écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

2° Contrat d'intervention (CDD d'usage)

a) Cas de recours :

— réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps [et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile (*Avenant n° 142 du 21-5-2019 non étendu*)];

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

— durée liée à celle de l'événement organisé [couvrant les périodes de montage et de démontage (*Avenant n° 142 du 21-5-2019 non étendu*)];

— pour les événements sportifs d'ampleur exceptionnelle de dimension internationale, si l'entreprise a pour activité principale l'organisation de l'événement, la durée du CDD d'intervention peut couvrir les périodes de préparation de l'événement (en amont du montage) et/ou de clôture de l'événement (en aval du démontage) (*Avenant n° 142 du 21-5-2019 non étendu*).

b) *Durée du travail* pouvant être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives.

c) *Prime d'intervention* : versement d'une prime égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute (non due en cas de transformation du contrat d'intervention en CDI).

♦ *Art. 4.2.1 et art. 4.7.2 modifié par avenant n° 142 du 21-5-2019 non étendu, applicable à compter de sa signature*

3° Contrat de travail saisonnier

REMARQUE : dans les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux entendent favoriser le dialogue social et la conclusion d'un accord d'entreprise. L'avenant n° 145 du 2-7-2019 non étendu, ne s'applique donc pas dans ces entreprises, à l'exception des centres de plongée qui, en l'absence d'accord d'entreprise relatif à la reconduction des contrats saisonniers, se voient appliquer les dispositions ci-après.

a) *Droit à la reconduction du contrat saisonnier* applicable sous réserve des 2 conditions cumulatives suivantes :

— l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec la qualification du salarié ;

— le salarié a effectué :

- dans une entreprise < 50 salariés : au moins 3 mêmes saisons sur 3 années consécutives,
- dans un centre de plongée ≥ 50 salariés : au moins 4 mêmes saisons sur 4 années consécutives.

Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié de son droit à reconduction du contrat saisonnier par tout moyen conférant une date certaine à cette information, sauf en cas de motif dûment fondé de non-reconduction (motif non précisé). Cette information intervient avant l'échéance du contrat saisonnier.

Au plus tôt, 5 mois avant le début du contrat saisonnier, l'employeur propose le nouveau contrat au salarié, qui dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. Si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre.

L'absence de réponse pendant ce délai ou le refus du salarié entraîne la fin du droit à reconduction.

b) *Prime de reconduction* :

1. Montant de la prime de reconduction égal à 1 % du salaire minimum conventionnel du groupe 3 (v. n° 38), versée *pro rata temporis* le cas échéant.

2. Versement de la prime de reconduction :

— dès le début du 3^e contrat saisonnier conclu dans la même entreprise < 50 salariés ;

— dès le début du 4^e contrat saisonnier conclu dans le même centre de plongée ≥ 50 salariés.

3. Remplacement de la prime de reconduction par la prime d'ancienneté (v. n° 34), dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

♦ *Art. 4.7.1 modifié par avenant n° 145 du 2-7-2019 non étendu, applicable à compter de sa date de signature*

4 **Période d'essai** ■ Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par avenant conclu postérieurement au 26-6-2008 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée	Renouvellement (1)
Ouvrier et employé	1 mois	1 mois
Technicien et agent de maîtrise	2 mois	2 mois
Cadre	3 mois	3 mois

(1) Renouvellement exceptionnel devant être motivé.

♦ *Art. 4.2.2 repris par avenant n° 35 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 30-4-2009, applicable à compter du 1-4-2009 (1^{er} jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension)*

5 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Démission, départ et mise à la retraite	Licenciement
Ouvrier et employé	1 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois
Technicien et agent de maîtrise	2 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois
Cadre	3 mois (1)	3 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

2 heures rémunérées par jour ouvrable en cas de licenciement (possibilité de prendre ces heures en 1 seule fois avec l'accord de l'employeur).

♦ *Art. 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3.2 et 4.4.3.5*

Section 2 Licenciement et départ à la retraite

6 **Indemnité de licenciement** ■ Indemnité due pour tout licenciement quel qu'en soit le motif, sauf faute grave ou lourde, après 1 an d'ancienneté.

1° Montant

Ancienneté (1)	Montant
1 à 5 ans	1/5 mois par année
6 ^e à 10 ^e année	1/4 mois par année
Après 10 ans	1/3 mois par année

(1) Les périodes assimilées à du temps de travail effectif (notamment les périodes de maladie, v. n° 25) sont à prendre en compte pour le calcul du nombre d'années de présence.

2° **Base de calcul** : moyenne des rémunérations des 12 derniers mois ou, si plus favorable, des 3 derniers mois (dans ce dernier

cas, primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *pro rata temporis*).

◆ Art. 4.4.3.3 remplacé par avenant n° 34 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 30-4-2009, applicable à compter du 1-4-2009 (1^{er} jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension)

7 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de départ volontaire à la retraite : indemnité due sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein et de demander la liquidation d'une pension vieillesse.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1,5 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	4 mois
Après 30 ans	5 mois

2° Indemnité de mise à la retraite : mise à la retraite d'office à partir de 65 ans, sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein [disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 21-11-2006*)]. Versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement sans pouvoir être inférieure à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (v. ci-avant).

3° Base de calcul : moyenne des rémunérations des 12 derniers mois ou, si plus favorable, des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *pro rata temporis*).

◆ Art. 4.4.2.1, 4.4.2.2.1 et 4.4.2.2.2

Section 3 Congés et jours fériés

8 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Congés à prendre dans un délai raisonnable proche de l'événement.

Mariage	salarié	5 jours consécutifs
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours consécutifs
Décès	conjoint (1), enfant	5 jours
	père, mère	2 jours consécutifs
	frère, sœur, beau-père, belle-mère	1 jour
Déménagement	—	1 jour

(1) Y compris concubin notoire et partenaire d'un PACS.

◆ Art. 7.2

12 Durée du travail des salariés titulaires de certains CQP ■

CQP	Durée du travail
Assistant moniteur de voile	Périodes et durées d'exercice de l'encadrement hors temps scolaire contraint, dans la limite de 500 heures/an ; (au-delà, voir n° 32)
Initiateur voile	500 heures/an
Animateur de loisir sportif ; Animateur des activités gymniques	360 heures/an ; au-delà, heures de face-à-face pédagogique majorées de 25 %
Animateur tir à l'arc	Périodes d'exercice limitées à la saison estivale (du début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été) dans la limite de 500 heures/an
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad, option moto verte	1 200 heures/an
Assistant moniteur motonautisme	350 heures/an de face-à-face pédagogique (hors temps scolaire contraint)
Assistant moniteur de tennis	300 heures/an : 288 heures de face-à-face pédagogique + 12 heures de participation à des réunions de coordination (hors temps scolaire contraint)
Technicien sportif de basket-ball	360 heures/an sans intervention auprès d'un public scolaire sur le temps contraint

9 Congé sans solde ■ Possibilité pour le personnel en CDI ayant un an d'ancienneté de demander un congé sans solde de 1 an maximum. Congé renouvelable 2 fois dans la limite d'une durée de 3 ans.

REMARQUE : le congé est de droit après 2 reports consécutifs dans un délai d'un an et si le quota de 2 % de l'effectif total des salariés pour le congé n'est pas atteint.

◆ Art. 7.3.4

10 Jours fériés ■ Pour les dispositions applicables en cas de travail les jours fériés, voir n° 22.

Section 4 Durée du travail

11 Durée conventionnelle ■ Pour les dispositions applicables aux salariés titulaires de certains CQP, voir n° 12.

1° Durée hebdomadaire pouvant être répartie inégalement entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

2° Temps de travail effectif : sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage dans le cadre d'une tenue particulière ; les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; le 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 du même employeur ; les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

Temps de trajet effectué en dehors des heures habituelles de travail dans le cadre d'une mission (hormis pour les cadres en forfait jours) : n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif mais donne lieu à un repos compensateur égal à 10 % du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, 25 % au-delà. Repos pouvant être remplacé par une compensation financière avec l'accord des parties.

3° Durées maximales :

— journalière : exceptionnellement 12 heures, dans la limite de 2 fois par semaine, de 3 fois par mois et de 12 jours par an ;

— hebdomadaire : nombre de semaines à 44 heures ou plus limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont ≥ 44 heures, la 5^e semaine doit être de 35 heures au plus. Dispositions non applicables en cas de modulation (v. n° 15).

4° Amplitude journalière : 13 heures.

Dépassement possible par accord collectif, avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an [disposition exclue de l'extension (*Arrêté du 21-11-2006*)].

◆ Art. 5.1.1, 5.1.3, 5.1.4 et 5.3.3.2

CQP	Durée du travail
Assistant moniteur char à voile	360 heures/an. Exercice (sous supervision) hors temps scolaire contraint et groupes constitués de personnes présentant un handicap
Moniteur d'arts martiaux	360 heures/an (hors temps scolaire contraint)
Moniteur d'aviron	360 heures/an (hors public scolaire durant le temps scolaire contraint)
Initiateur en motocyclisme	400 heures/an
Assistant moniteur de pilotes de planeurs	400 heures/an (dont 380 h de formation de pilotes et 20 h de participation à des réunions de coordination); au-delà, rémunération au groupe 5 minimum
Moniteur d'escrime, option fleuret, épée, sabre ou artistique	360 heures/an (hors temps scolaire contraint) encadrement dans la limite de 20 pratiquants
Moniteur de rugby à XV; Moniteur de roller skating options « patinage artistique et danse », « course », « rink hockey », roller in line hockey ou roller hockey », « roller acrobatique ou roller freestyle », « skateboard », « roller randonnée », « roller derby », « roller loisirs », « mountainboard »; Moniteur de tennis de table; Moniteur de squash; Moniteur de football américain et de flag; Technicien sportif de cheerleading; Animateur de badminton; Moniteur de tir sportif; Animateur de patinoire option hockey sur glace; Plieur de parachute de secours, qualification complémentaire : réparateur (1); Opérateur vidéo/photo parachutisme; Animateur d'athlétisme options « école d'athlé », « athlé loisirs »; Technicien sportif de rugby à XV; Moniteur de canoë-kayak, options « canoë-kayak en eau calme - eau vive », « canoë-kayak en eau calme - mer », « raft et nage en eau vive »; Technicien sportif d'athlétisme options « sprint/haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/marche athlétique », « fond/hors stade », « épreuves combinées »; Animateur de savate options « savate boxe française », « canne de combat et bâton », « savate forme », « savate bâton défense »; Animateur escalade sur structure artificielle; Moniteur en sport adapté; Technicien sportif de tir à l'arc; Technicien sportif de rugby à XIII; Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules; Plieur de parachute de secours; Réparateur de parachutes (1)	360 heures/an
Animateur course d'orientation	360 heures/an sur une saison sportive
Animateur de tennis	Pouvant aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures/an de face-à-face pédagogique
Éducateur tennis	Dans la limite de 360 heures/an (hors cours individuels, entraînement et formation des cadres)
Animateur pelote basque; Technicien sportif baseball - softball - cricket	Travail à temps partiel en face à face pédagogique de 360 heures par an, au-delà, heures majorées de 25 %
Instructeur fitness options « cours collectifs » et « musculation et personal training » (2)	Travail à temps partiel en face à face pédagogique de 360 heures par an; (au-delà voir n° 32)
(1) Selon le COSMOS que nous avons interrogé, les CQP « Plieur de parachute de secours » et « Réparateur de parachutes » ont vocation à remplacer le CQP « Plieur de parachute de secours, qualification complémentaire : réparateur ».	
(2) Avenant n° 144 du 2-7-2019 étendu.	

♦ **Annexe I, art. 5 modifié par avenant n° 115 du 18-11-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 30-4-2017, applicable à compter du 1-5-2017 (1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et en dernier lieu par avenant n° 144 du 2-7-2019 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, applicable à compter du 23-2-2020 (1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)**

13 Repos hebdomadaire ■ Dérogation à la règle du repos dominical pour les types d'emploi directement liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

♦ **Art. 5.1.4.2**

14 Équivalences ■ Dispositions étendues sous réserve de l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail (Arrêté du 21-11-2006). Voir également remarque ci-après.

1° Présences nocturnes obligatoires (périodes de travail + temps d'inaction) à la demande de l'employeur : rémunération sur la base de 2 heures 30 par nuitée effectuée de 11 heures maximum avec majoration de 25 % (à l'exclusion de toute autre majoration).

REMARQUE : la Cour de cassation a jugé ce régime d'équivalence illicite au motif qu'aucun décret n'a instauré un régime d'équivalence dans le secteur du sport (© Cass. soc., 10 avr. 2019, n° 17-28.590).

2° Accompagnement et encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue pour les présences nocturnes à la demande de l'employeur (v. ci-avant). Toutes les heures de présence hors

nuitée effectuées au-delà de la 65^e heure sont comptabilisées en heures supplémentaires.

♦ **Art. 5.3.3.4**

15 Astreintes ■ Contrepartie en repos de 2 heures 30 pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte. Repos pouvant être remplacé par une contrepartie financière avec l'accord des parties.

♦ **Art. 5.3.3.1**

16 Aménagements du temps de travail ■

1° Modulation

Durée annuelle	1 575 heures + durée de la journée de solidarité. RTT correspondant au moins à 3 jours non travaillés en dehors des congés payés et des jours fériés.
Période de référence	12 mois consécutifs.
Salariés concernés	Salariés sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité sportive.

Délais de prévenance	Programme indicatif : 1 mois (1). Horaires de travail : 7 jours. Modification des horaires : 7 jours. Droit de refus du salarié lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours (respect d'un délai minimum de 1 jour). Mais si le salarié accepte, il bénéficie d'une contrepartie : – 1/2 heure de repos par fluctuation hebdomadaire lorsqu'une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières lorsqu'une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée lorsqu'une demi-journée de travail est inversée. En cas de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire de travail sous réserve de respecter un délai minimum de 1 jour.
Amplitude	– Plafond : 48 heures ; – Plancher : 0 heure.
Périodes d'activité	– Période de haute activité : correspond à une durée hebdomadaire \geq 41 heures, limitée à 8 semaines consécutives, avec intervalles d'au moins 2 semaines de 35 heures ou de congés payés entre 2 périodes. Nombre de semaines travaillées de 48 heures limité à 14 par an. – Période d'activité réduite : sous forme de journées ou demi-journées non travaillées.
Heures supplémentaires	Voir n° 19.
Rémunération	Rémunération mensuelle lissée. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, déduction à opérer sur la rémunération mensuelle égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) en cours de période de modulation, paiement des heures manquantes si la durée moyenne est $<$ 35 heures.
<small>(1) Si l'employeur décide, au titre d'une période de modulation ultérieure, d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, il doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.</small>	

2° Travail par cycle : possibilité de l'organiser sur la base de 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

♦ Art. 5.1.4.1 et 5.2

17 Travail à temps partiel ■

1° Durées minimales du travail : possibilité de déroger à la durée minimale légale du travail (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) uniquement pour les emplois ne relevant pas du CDI intermittent (v. n° 18) et pour les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

REMARQUE : les durées minimales du travail sont applicables aux contrats de travail conclus à compter de l'extension de l'avenant n° 87. Pour les contrats en cours à la date d'extension, elles sont applicables à compter du 1-1-2015.

a) Salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine

Répartition du temps de travail	Durée minimale du travail
Sur 1 jour dans la semaine	2 heures (1)
Sur 2 jours dans la semaine	3 heures (1)
Sur 3 jours dans la semaine	5 heures (1)
Sur 4 jours dans la semaine	8 heures (1)
Sur 5 jours dans la semaine	10 heures (1)
Sur 6 jours dans la semaine	Durée minimale légale (2)

(1) Durée augmentée de 1 heure si un nouvel accord n'est pas conclu au 30-6-2021.
(2) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

b) Salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois : application des durées minimales du travail visées ci-avant, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat de travail ne prévoit pas d'activité.

c) Salariés dont le temps de travail est réparti sur plus de 1 mois : durée minimale du travail égale, pour un cycle annuel, à 304 heures sur 12 mois (durée proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année).

2° Répartition du temps de travail : regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes avec remise au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, d'un planning pour chaque semaine travaillée.

En cas de modification de la répartition du temps de travail, délai de prévenance de 7 jours ouvrés pouvant être réduit, dans la limite de 8 fois par an, jusqu'à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur).

3° Interruption journalière d'activité : aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail. Interruption limitée à 1 par jour dont la durée ne peut être supérieure à 2 heures. En cas de dérogation, attribution d'une compensation financière :

— en cas de coupure $>$ 1 par jour, majoration de salaire de 10 % (v. remarque ci-après) pour les heures effectuées dans la journée après la 2^e coupure ;

— en cas de coupure $>$ 2 heures, majoration de salaire de 10 % (v. remarque ci-après) pour les heures effectuées dans la journée après la coupure.

REMARQUE : la majoration de salaire sera portée à 25 % si un nouvel accord n'est pas conclu au 30-6-2021.

4° Complément d'heures : recours possible dans la limite de 8 avenants par an et de 9 semaines (consécutives ou non) par an (hors remplacement d'au moins 1 mois consécutif d'un salarié absent).

Majoration de 25 % pour les heures accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant.

5° Heures complémentaires : recours possible dans la limite maximum du 1/3 de la durée contractuelle.

Majoration de 10 % pour les heures complémentaires.

6° Temps partiel modulé

a) Durées minimales de travail : 2 heures par jour et 28 heures par mois.

b) Délais de prévenance : 1 mois pour le programme indicatif et 7 jours pour les horaires de travail.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, délai de prévenance d'au moins 7 jours.

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

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) en cours de période de modulation, paiement des heures manquantes si la durée moyenne est inférieure à la durée contractuelle.

♦ Art. 4.6 modifié par avenant n° 87 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014, applicable à compter du 5-11-2014 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 5.2.4 ♦ Avenant n° 87 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014, applicable à compter du 5-11-2014 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) ♦ Avenant n° 118 du 15-6-2017 étendu par arrêté du 5-2-2018, JO 16-2-2018, applicable à compter de sa date de signature ♦ Avenant n° 124 du 7-11-2017 étendu par arrêté du 29-6-2018, JO 5-7-2018, applicable à compter de sa date de signature ♦ Avenant n° 132 du 3-5-2018 étendu par arrêté du 23-1-2019, JO 29-1-2019, applicable à compter de sa date de signature

18 Travail intermittent ■

1° Emplois visés :

— 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.

2° Durée du travail : 36 semaines contractuelles d'activité maximum par période de 12 mois avec possibilité de dépasser ce seuil, dans la limite de 42 semaines. En contrepartie, majoration des heures effectuées au-delà de 36 semaines d'activité, égale à 4 % lorsque le salarié effectue entre 37 et 40 semaines d'activité (hors congés payés), 8 % lorsqu'il en effectue 41 ou 42. En tout état de cause, le temps de travail ne peut excéder 35 heures/semaine en moyenne annuelle.

REMARQUE : les dispositions relatives au dépassement du seuil de 36 semaines ne peuvent faire l'objet de dérogations que par accord d'entreprise conclu avec un DS adhérent d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

3° Modification des horaires : délai de prévenance de 10 jours ouvrés. Possibilité pour le salarié (sous réserve d'une information préalable de l'employeur) de refuser une telle modification en cas d'empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée.

4° Rémunération : à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, rémunération lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne. Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération est égal au 1/12 du temps de travail annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

5° Droits des salariés : les salariés sous contrat intermittent bénéficient, dans les mêmes conditions que les personnels mensualisés, des dispositions relatives à l'indemnisation des absences pour maladie et AT (v. n° 25) et des dispositions du régime de prévoyance relatives à la garantie incapacité temporaire de travail (v. n° 28).

♦ Art. 4.5 modifié par avenant n° 81 du 5-12-2012 étendu par arrêté du 26-3-2013, JO 3-4-2013, applicable à compter du 4-4-2013 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO)

19 Heures supplémentaires ■**1° Contingent annuel :**

— hors modulation : contingent légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN);

REMARQUE : jusqu'à 90 heures hors modulation, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur ; au-delà (et dans la limite du contingent légal), le salarié peut refuser de les effectuer.

— en cas de modulation : 70 heures.

2° Paiement conformément aux dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Possibilité, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre les parties de remplacer le paiement par un repos compensateur.

3° Repos compensateur obligatoire**a) Durée :**

— entreprises de 20 salariés au plus : pour les seules heures effectuées au-delà du contingent annuel, 50 % de ces heures ;

— entreprises de plus de 20 salariés :

• heures effectuées dans le contingent annuel : 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures hebdomadaires,

• heures effectuées au-delà du contingent annuel : 100 % de ces heures.

b) Prise du repos : droit ouvert dès que le repos atteint 7 heures ; repos à prendre, par journée ou demi-journée, dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit et dans un délai maximum de 1 an.

♦ Art. 5.1.2 modifié par avenant n° 44 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 18-2-2011, JO 26-2-2011, applicable à compter du 1-2-2011 (1^{er} jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 5.2.3.1

20 Majoration des heures de face à face pédagogique des salariés titulaires de certains CQP ■ Voir n° 12.**21 Travail de nuit ■**

Justification du recours	Pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.
Définition du travail de nuit	Tout travail accompli entre 22 h et 7 h ou toute autre période définie par accord d'entreprise de 9 heures consécutives comprise entre 21 h et 6 h.
Définition du 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 de nuit ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.
Contreparties	Pour les salariés ayant le statut de travailleur de nuit, repos de 12,5 % pour chaque heure de nuit. Pour les salariés travaillant exceptionnellement au-delà de 22 h, repos équivalent à 25 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire.
Pause	Temps de pause de 20 minutes, considéré comme du temps de travail effectif, avant que le travail de nuit atteigne 5 heures.
Durée maximale hebdomadaire	44 h sur 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont ≥ 44 h, la 5 ^e semaine doit être de 35 heures au plus.

♦ Art. 5.3.3.3

22 Travail du dimanche (ou le jour de repos hebdomadaire) et des jours fériés ■ En cas de travail habituel le dimanche et les jours fériés, droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé ou à 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

En cas de travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, majoration des heures de 50 % ou remplacement par un repos équivalent (soit 1 h 30 de récupération par heure travaillée). Majorations se substituant aux majorations pour heures supplémentaires.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), la majoration pour travail exceptionnel un jour férié est applicable à compter du 1-1-2013. Pour celles qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

♦ Art. 5.1.4.2 ♦ Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature

23 Forfait annuel en jours ■

1° Avant le 18-10-2017 : réservé aux cadres autonomes au sens légal et établi sur la base de 214 jours maximum auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Les jours de repos peuvent être affectés à un CET.

2° A compter du 18-10-2017 (Avenant n° 123 du 18-10-2017 non étendu)

a) Salariés concernés :

— cadres autonomes ;

— non-cadres des groupes 4 et 5 itinérants : recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux ;

REMARQUE : sont considérés comme des itinérants non cadres, les personnels qui, 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. 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.

— non-cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives : chargés de communication ; chargés de marketing.

b) Durée du travail : 214 jours maximum auxquels s'ajoute la journée de solidarité incluse pour une année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs, pour un salarié présent sur une année complète et bénéficiant d'un droit complet à congés payés.

REMARQUE : en cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle est calculée *pro rata temporis*.

c) Jours de repos : nombre obtenu en déduisant du nombre total de jours de l'année civile, les samedis et dimanches, les jours de congés acquis, les jours fériés coïncidant avec un jour de la semaine, les jours du forfait.

Les jours de repos peuvent être affectés à un CET.

d) Renonciation à des jours de repos : possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

En cas de dépassement du plafond annuel de 215 jours, le salarié bénéficie, au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante, du nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

e) Rémunération des non-cadres : 15 % du SMC mensuel de son groupe de classification (v. n° 38).

◆ *Art. 5.3.1.2 modifié par avenant n° 123 du 18-10-2017 non étendu, applicable dès sa signature*

24 Forfait annuel en heures : ■ Forfait applicable aux cadres autonomes et intégrés au sens légal ainsi qu'aux itinérants non cadres (pour la définition, v. remarque au n° 23). Forfait établi sur la base de 1 575 heures maximum auxquelles s'ajoute la journée de solidarité. Durée journalière de 12 heures maximum et durée hebdomadaire de 48 heures maximum.

◆ *Art. 5-3-2 renuméroté art. 5.3.4 par avenant n° 123 du 18-10-2017 non étendu, applicable dès sa signature*

Section 5 Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur la période débutant 12 mois avant le 1^{er} jour d'arrêt maladie, 1^{er} jour de l'arrêt initial en cas de prolongation d'arrêt, et se terminant à la fin du mois précédant la période de paye.

Après 1 an d'ancienneté, en cas de maladie, maintien du salaire net (avantages en nature « nourriture » exclus) sous déduction des IJSS du 4^e au 90^e jour d'arrêt. En cas d'AT ou de MP, indemnisation versée, sans condition d'ancienneté, pendant 180 jours.

Sur les conditions du maintien de salaire, pris en charge par le régime de prévoyance, pour le personnel non indemnisé par la SS, voir n° 28.

2° Maladie et congés payés : périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

◆ *Art. 4.3.1, 4.3.2 et 7.1.2*

26 Maternité ■ Pendant la durée du congé légal de maternité, maintien, sans condition d'ancienneté, du salaire net sous déduction des IJSS.

◆ *Art. 7.3.1*

Section 6 Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

27 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la CC.

28 Régime de prévoyance ■

1° Bénéficiaires : salariés non cadres (ou cadres pour la seule rente éducation), sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs et des intermittents du spectacle.

REMARQUE : le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

2° Organismes : adhésion obligatoire à l'un des organismes gestionnaires suivants : AG2R, GNP, IONIS ou Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF). Ces organismes agissent également pour le compte de l'OCIRP assureur de la garantie rente éducation.

Les employeurs déjà couverts par un contrat de prévoyance doivent obligatoirement rejoindre l'une des institutions désignées au plus tard le 1-1-2007, sans que ce transfert puisse être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), le régime de prévoyance est applicable à l'issue de la période de préavis de dénonciation de leur régime de prévoyance et au plus tard le 1-1-2014. Toutefois, elles peuvent, au choix, soit conserver leur adhésion au GNP, soit adhérer à l'un des 3 autres organismes géographiquement compétent. A défaut de choix avant le 31-12-2013, l'adhésion au GNP est présumée conservée. Pour les entreprises qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

3° Cotisations (en % du salaire brut total)

a) Taux contractuels

	Taux de cotisation
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la SS	0,11 % à la charge de l'employeur
Incapacité temporaire de travail	0,21 % à la charge du salarié
Invalidité	0,19 %
Décès	0,16 %
Rente éducation	0,06 %
Total	0,73 % (0,365 % employeur et 0,365 % salarié)

b) Taux d'appel à compter du 1-7-2016

	Taux de cotisation (tranches A et B)		
	Employeur	Salarié	Total
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la SS	0,09 %	0,00 %	0,09 %
Incapacité temporaire de travail	0,00 %	0,16 %	0,16 %
Invalidité	0,09 %	0,06 %	0,15 %
Décès	0,08 %	0,05 %	0,13 %
Rente éducation	0,03 %	0,02 %	0,05 %
Total	0,29 %	0,29 %	0,58 %

4° Prestations

a) Salaire de référence : salaire brut, limité aux tranches A et B, perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation. Reconstitution du salaire annuel de référence si période de 12 mois incomplète.

b) Incapacité temporaire de travail : en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 25), versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris les prestations de la SS nettes de CSG et de CRDS (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 100 % du salaire net à payer.

c) Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS

1. Personnels concernés : personnels non indemnisés par la SS car ne remplissant pas les conditions d'ouverture des droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la CC en cas de maladie et de maternité (pour les conditions de ces garanties, v. nos 25 et 26).

2. Indemnisation (sur 12 mois pour les arrêts maladie) : à compter du 4^e jour d'arrêt continu, versement d'une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation. La prestation cesse lors de la reprise du travail ou après 87 jours d'indemnisation (112 jours pour la maternité) ou à la liquidation de la pension vieillesse.

d) Invalidité

1. Invalidité de 2^e et 3^e catégories : versement d'une pension égale à, y compris les prestations de la SS nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), 100 % du salaire net.

2. Invalidité de 1^{re} catégorie : rente égale à 50 % de celle versée en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

e) *Capital décès* : en cas de décès du salarié avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la SS en invalidité permanente et absolue 3^e catégorie, versement en une seule fois d'un capital égal à 150 % du salaire de référence.

f) *Rente éducation* : en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non-cadre ou cadre, versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente temporaire :

— 5 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12^e anniversaire ;

— 7 % du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16^e anniversaire ;

— 10 % du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

♦ Art. 10.1 et 10.2, art. 10.3 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension), art. 10.4 modifié par avenant n° 111 du 30-6-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 30-4-2017, applicable à compter du 1-7-2016, art. 10.5, art. 10.6 modifié par avenant n° 42 du 16-11-2009 étendu par arrêté du 11-10-2010, JO 20-10-2010, applicable à compter du 16-11-2009 (date de sa signature), art. 10.7, art. 10.8 modifié par avenant n° 111 du 30-6-2016 étendu par arrêté du 28-4-2017, JO 30-4-2017, applicable à compter du 1-7-2016, art. 10.9 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension) et art. 10.11 ♦ Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature

29 Régime de frais de santé ■ Régime applicable à compter du 1-1-2016.

REMARQUE : les entreprises ayant déjà mis en place un régime de frais de santé ont jusqu'au 1-1-2017 pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'accord [les entreprises doivent se mettre en conformité avec le régime de frais de santé ou peuvent opter pour une régime plus favorable (Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu)].

1° **Bénéficiaires** : ensemble des salariés y compris les sportifs professionnels et leurs entraîneurs, sans condition d'ancienneté.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation (liste non reproduite en synthèse).

2° Organismes assureurs

a) *Organismes assureurs recommandés jusqu'au 1-1-2020* : Allianz et B2V dans le cadre d'une offre commune, Mutex, et UMANENS, à compter du 1-1-2016 pour 4 ans.

REMARQUE : les entreprises assurées auprès d'un organisme assureur non recommandé doivent respecter les mêmes niveaux de garanties « acte par acte » et la répartition des cotisations.

b) *Organismes assureurs labellisés à compter du 1-1-2020 (Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu)* :

— Umanens (composée de La mutuelle familiale, Identités mutuelle, UMG mutualia) ;

— Le groupement de coassurance Aesio/Malakoff médéric prévoyance (Aesio assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale) ;

— AG2R prévoyance ;

— Le groupement de coassurance mutualiste (composé de Harmonie mutuelle et de la MGEN). La coordination du dispositif et l'interlocution commerciale est confiée au groupe VYV.

REMARQUE : les entreprises doivent respecter les mêmes niveaux de garanties « acte par acte » et la répartition des cotisations.

3° **Cotisations** : cotisations afférentes au régime obligatoire (salarié isolé) exprimées en % du PMSS.

a) *Cotisations obligatoires* réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

	Taux contractuel	Taux d'appel (1)
Régime général	1,02 % [0,92 % (2)]	0,92 %
Régime Alsace-Moselle	0,66 % [0,59 % (2)]	0,59 %

(1) Disposition supprimée (Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu).
(2) Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu.

b) *Cotisations facultatives* fixées pour les ayants droit, à la charge exclusive du salarié.

	Conjoint	Enfant
Régime général	1,12 %	0,62 %
Régime Alsace-Moselle	0,73 %	0,40 %

4° **Prestations** : remboursements complémentaires à ceux de la SS + garanties présentant un degré élevé de solidarité (v. n° 30).

♦ Accord du 6-11-2015 étendu par arrêté du 6-2-2017, JO 11-2-2017, applicable à compter du 1-1-2016 modifié par avenant n° 1 du 7-11-2017 étendu par arrêté du 23-1-2019, JO 29-1-2019, applicable à compter du 1-1-2018 et par avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020

30 Garantie présentant un degré élevé de solidarité ■

1° **Organisme assureur** : voir n° 29.

2° **Cotisations** : 2 % des cotisations du régime de frais de santé [2 % des cotisations du régime conventionnel obligatoire (Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu)].

3° **Prestations** : actions prioritaires de solidarité et/ou de prévention [notamment des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé et des prestations d'actions sociale à titre individuel ou collectif sous forme d'aides financières (Avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu)].

♦ Accord du 6-11-2015 étendu par arrêté du 6-2-2017, JO 11-2-2017, applicable à compter du 1-1-2016 modifié par avenant n° 1 du 7-11-2017 étendu par arrêté du 23-1-2019, JO 29-1-2019, applicable à compter du 1-1-2018 et par avenant n° 2 du 10-9-2019 non étendu, applicable à compter du 1-1-2020

Section 7 Classification des emplois

31 Grille de classification ■

Groupe	Définition	Repères de compétences			Exemples d'emploi (1)	
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	Administration	Entretien-accueil-restauration
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Tâches effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.	–	Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
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. Contrôle des tâches en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Responsabilité pécuniaire ne pouvant dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôteesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution effectuées sous le contrôle d'un responsable. Contrôle au terme d'un délai prescrit.	Pas d'encadrement hiérarchique. Rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés sans en assurer le contrôle.	Exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception de moyens	Doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Planifier l'activité d'une équipe de travail et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Maîtrise technique permettant de concevoir les moyens et les modalités de leur mise œuvre.	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien			Responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Responsabilité de la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Maîtrise technique permettant de concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	
6. Cadre (2)	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	–	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.
7. Cadre			Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	–		
8. Cadre dirigeant			Cadre dirigeant.		Directeur général.	–

(1) Donnés à titre indicatif.

(2) Groupe concernant 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.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), la grille de classification est applicable au plus tard le 1-9-2012. Pour celles qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

♦ Art. 9.1.1 et 9.3 ♦ Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature

32 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

CQP	Groupe	Date d'application	Avenant	Extension
Agent de sécurité de l'événementiel	1	1-3-2011 (1)	Avenant n° 50 du 7-7-2010	18-2-2011, JO 26-2-2011
Technicien de piste de karting	2	1-8-2014 (1)	Avenant n° 84 du 29-11-2013	10-7-2014, JO 18-7-2014
Assistant moniteur de voile	2 (2)	1-1-2007 (1)	Avenant n° 1 du 20-12-2005	7-12-2006, JO 19-12-2006
	2 (3)	1-5-2013 (1)	Avenant n° 75 du 4-10-2012	26-3-2013, JO 3-4-2013
Animateur de loisir sportif (option activités gymniques d'entretien et d'expression, ou activités de randonnée de proximité et d'orientation, ou jeux sportifs et jeux d'opposition)	3	1-11-2007 (1)	Avenant n° 4 du 21-12-2006	5-10-2007, JO 13-10-2007
Animateur tir à l'arc	3	1-1-2008 (1)	Avenant n° 12 du 5-7-2007	17-12-2007, JO 26-12-2007
Animateur des activités gymniques mention : activités gymniques acrobatiques, ou activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2 à 6 ans) [(15 mois à 6 ans) (4)]	3	1-1-2008 (1)	Avenant n° 13 du 5-7-2007	17-12-2007, JO 26-12-2007
Animateur des activités gymniques mention : activités gymniques d'expression	3	1-6-2013 (1)	Avenant n° 76 du 4-10-2012	26-4-2013, JO 4-5-2013
Animateur de savate (5) ; guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad	3	1-1-2008 (1)	Avenants n°s 14 et 15 du 5-7-2007	17-12-2007, JO 26-12-2007
Éducateur grimpe d'arbres (EGA)	3	12-12-2008 (6)	Avenant n° 27 du 21-4-2008	3-12-2008, JO 11-12-2008
Assistant moniteur motonautisme (7)	3	1-3-2009 (1)	Avenant n° 29 du 16-6-2008	11-2-2009, JO 19-2-2009
Assistant moniteur de tennis (7)	3	20-2-2009 (6)	Avenant n° 30 du 16-6-2008	
Pisteur VTT			Avenant n° 33 du 26-6-2008	
Assistant moniteur char à voile	3	28-12-2009 (6)	Avenant n° 38 du 22-4-2009	18-12-2009, JO 27-12-2009
		9-6-2013 (6)	Avenant n° 64 du 5-12-2011	3-6-2013, JO 8-6-2013
Moniteur d'aviron ; moniteur de rugby à XV	3	1-3-2011 (1)	Avenants n°s 47 et 48 du 7-7-2010	18-2-2011, JO 26-2-2011
Moniteur de roller skating options « patinage artistique et danse », « course », « rink hockey », « roller in line hockey [ou roller hockey (8)] », « roller acrobatique [ou roller freestyle (8)] », « skateboard »	3	1-3-2011 (1)	Avenant n° 49 du 7-7-2010	18-2-2011, JO 26-2-2011
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »		12-10-2013 (6)	Avenant n° 82 du 9-4-2013	4-10-2013, JO 11-10-2013
Moniteur de roller skating options « roller derby », « roller loisirs », « mountainboard »		5-1-2017 (6)	Avenant n° 110 du 8-4-2016	27-12-2016, JO 4-1-2017
Animateur de tennis de table [moniteur de tennis de table (9)] ; moniteur de squash ; initiateur en motocyclisme (activités de guidage sur voies ouvertes à la circulation publique exclues ; assistant moniteur de pilotes de planeurs (supervisé par un moniteur de niveau II ; prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol)	3	23-7-2011 (6)	Avenants n°s 53, 54 et 55 du 15-12-2010, n° 56 du 10-2-2011	13-7-2011, JO 22-7-2011
Moniteur de football américain et de flag ; technicien sportif de cheerleading ; animateur de badminton ; moniteur de tir sportif	3	15-10-2011 (6)	Avenants n°s 58, 59, 60 et 61 du 4-5-2011	7-10-2011, JO 14-10-2011
Technicien sportif de rugby à XV ; moniteur de canoë-kayak, options « canoë-kayak en eau calme - eau vive », « canoë-kayak en eau calme - mer », « raft et nage en eau vive »	3	9-6-2013 (6)	Avenants n°s 65 et 72 du 7-2-2012	3-6-2013, JO 8-6-2013
Animateur de patinoire, option hockey sur glace ; guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option moto verte ; plieur de parachute de secours ; plieur de parachute de secours qualification complémentaire : réparateur (10) ; opérateur vidéo/photo parachutisme	3	13-8-2012 (6)	Avenants n°s 67, 68, 70 et 71 du 7-2-2012	2-8-2012, JO 12-8-2012
Animateur d'athlétisme options « école d'athlé », « athlé loisirs »	3	10-12-2012 (6)	Avenant n° 74 du 26-6-2012	27-11-2012, JO 9-12-2012
Technicien sportif d'athlétisme, options « sprint/haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/marche athlétique », « fond/hors stade », « épreuves combinées »	3	1-7-2013 (1)	Avenant n° 78 du 5-12-2012	3-6-2013, JO 8-6-2013
Éducateur mobilité à vélo (EMV)	3	1-5-2013 (1)	Avenant n° 79 du 5-12-2012	26-3-2013, JO 3-4-2013
Moniteur de vol à plat en soufflerie ; moniteur de vol à plat en soufflerie qualification complémentaire : vol 3D en soufflerie	3	1-11-2014 (1)	Avenant n° 86 du 10-3-2014	6-10-2014, JO 24-10-2014
Moniteur d'escrime ; technicien sportif de basket-ball (11)	3	1-2-2015 (1)	Avenants n°s 90 et 91 du 20-6-2014	5-1-2015, JO 10-1-2015
Animateur course d'orientation ; Animateur de savate options « savate boxe française », « canne de combat et bâton », « savate forme », « savate bâton défense »	3	1-4-2015 (1)	Avenant n°s 94 et 95 du 22-9-2014	26-2-2015, JO 11-3-2015
Animateur escalade sur structure artificielle	3	1-6-2015 (1)	Avenant n° 96 du 21-11-2014	27-4-2015, JO 13-5-2015
Moniteur en sport adapté	3	1-1-2016 (1)	Avenant n° 101 du 13-4-2015	20-11-2015, JO 8-12-2015
Cartographe de carte de course d'orientation	3	21-4-2016 (6)	Avenant n° 105 du 6-11-2015	7-4-2016, JO 20-4-2016
Accompagnateur en téléski nautique	3	3-6-2016 (6)	Avenant n° 107 du 4-12-2015	24-5-2016, JO 2-6-2016
Technicien sportif de tir à l'arc	3	15-1-2017 (6)	Avenant n° 109 du 8-4-2016	5-1-2017, JO 14-1-2017
Technicien sportif de rugby à XIII	3	1-5-2017 (6)	Avenant n° 115 du 18-11-2016	28-4-2017, JO 30-4-2017

CQP	Groupe	Date d'application	Avenant	Extension
Animateur de tennis	3	6-12-2018 (12)	Avenant n° 121 du 13-9-2017	29-11-2018, JO 5-12-2018
Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	3	6-12-2018 (13)	Avenant n° 122 du 13-9-2017	29-11-2018, JO 5-12-2018
Éducateur tennis	3	29-11-2018 (14)	Avenant n° 126 du 16-1-2018	21-11-2018, JO 28-11-2018
Pieur de parachute de secours (10)	3	29-11-2018 (15)	Avenant n° 127 du 16-1-2018	21-11-2018, JO 28-11-2018
Réparateur de parachutes (10)	3	29-11-2018 (16)	Avenant n° 128 du 16-1-2018	21-11-2018, JO 28-11-2018
Initiateur voile	3	29-11-2018 (17)	Avenant n° 129 du 16-1-2018	21-11-2018, JO 28-11-2018
Animateur pelote basque	3	11-4-2019 (18)	Avenant n° 130 du 3-5-2018	2-4-2019, JO 10-4-2019
Technicien sportif baseball - softball - cricket	3	11-4-2019 (19)	Avenant n° 134 du 26-6-2018	2-4-2019, JO 10-4-2019
Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels » ; technicien des équipements d'escalade option « Ouverture et maintenance SAE »	3	(21)	Avenant n° 137 du 4-12-2018	–
Instructeur fitness options « cours collectifs » ; « musculation et personal training »	3 (22)	23-2-2020 (23)	Avenant n° 144 du 2-7-2019	17-2-2020, JO 22-2-2020
Moniteur d'arts martiaux (20)	4	1-2-2015 (1)	Avenant n° 92 du 20-6-2014	5-1-2015, JO 10-1-2015

(1) 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'avenant.
(2) Lorsque les prérogatives et limites d'exercice ne sont pas respectées, classement dans le groupe 3.
(3) Au-delà de 500 heures/an, classement dans le groupe 3.
(4) **Avenant n° 104 du 6-11-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 20-4-2016, applicable à compter du 1-5-2016 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).**
(5) CQP remplacé par le CQP « Animateur de savate » option savate boxe française (Avenant n° 95 du 22-9-2014 étendu.)
(6) 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant.
(7) Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, classement dans le groupe 4.
(8) Précision apportée (Avenant n° 110 du 8-4-2016 étendu par arrêté du 27-12-2016, JO 4-1-2017, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, soit le 1-2-2017).
(9) Avenant n° 114 du 18-11-2016 étendu par arrêté du 21-3-2017, JO 1-4-2017, applicable à compter du 1-5-2017 du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.
(10) Selon le COSMOS que nous avons interrogé, les CQP « Plieur de parachute de secours » et « Réparateur de parachutes » ont vocation à remplacer le CQP « Plieur de parachute de secours, qualification complémentaire : réparateur ».
(11) CQP remplaçant le CQP « Technicien sportif régional de basket-ball ».
(12) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 121 du 13-9-2017.
(13) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 122 du 13-9-2017.
(14) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 126 du 16-1-2018.
(15) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 127 du 16-1-2018.
(16) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 128 du 16-1-2018.
(17) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 129 du 16-1-2018.
(18) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 130 du 3-5-2018.
(19) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 134 du 26-6-2018.
(20) CQP remplaçant le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux ».
(21) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 137 du 4-12-2018.
(22) Au-delà de 360 heures/an, classement dans le groupe 4.
(23) À compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 144 du 2-7-2019.

Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est classé dans le même groupe que le CQP auquel elle est rattachée.

◆ **Avenant n° 139 du 25-3-2019 non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension** ◆ **Annexe I, art. 5 modifié et/ou complété**

33 Polyvalence des tâches ■ Le salarié exerçant de manière permanente des activités relevant de qualifications correspondant à des groupes différents bénéficie du classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée, sous réserve que les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), ces dispositions sont applicables au plus tard le 1-9-2012. Pour celles qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

◆ **Art. 9.1.2** ◆ **Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature**

Section 8 Salaires, primes et indemnités

34 Prime d'ancienneté ■ Prime versée mensuellement au prorata du temps de travail effectif, devant faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Pour les salariés des groupes 1 à 6 justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la CCN (ou le cas échéant après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la CCN), prime égale à 1 % du salaire minimum conventionnel (SMC) du groupe 3 + pour les salariés du groupe 1,

prime exceptionnelle égale à 5 % du SMC du groupe 3 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la CCN, et sous réserve qu'il n'existe aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et qu'ils justifient d'au moins 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la CCN, versement, à la date d'extension de la CCN, d'une prime d'ancienneté égale à 2 % du SMC du groupe 3. Prime augmentée de 1 % après chaque nouvelle période de 24 mois tant que le taux total de la prime n'est pas égal à 15 %.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), la prime d'ancienneté est applicable au plus tard le 1-9-2012. Toutefois, seule la prime de 1 % du SMC du groupe 3 est versée aux salariés justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1-4-2010 ou de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1-4-2010. Pour les entreprises qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

◆ **Art. 9.2.3** ◆ **Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature**

35 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir nos 21 et 22.

36 Fonctions dans un poste de qualification supérieure ■ En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel dans un poste de classification supérieure pour une durée ≥ 1 semaine, versement, pendant toute la période, d'une prime égale à la différence de rémunération entre les 2 groupes concernés.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), ces dispositions sont applicables au plus tard le 1-9-2012. Pour celles qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

♦ **Art. 9.1.3** ♦ **Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature**

37 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■

Age du titulaire	Salaires minimum en % du SMIC ou du SMC (1)
De 16 à 21 ans	70 % du SMIC la 1 ^{re} année puis 80 % la 2 ^e année
> 21 ans à 25 ans	Diplôme < bac professionnel (2) : 70 % du SMIC la 1 ^{re} année puis 80 % la 2 ^e année Diplôme ≥ bac professionnel (2) : – non-adhérents : 70 % du SMIC la 1 ^{re} année puis 80 % la 2 ^e année ; – adhérents (3) : 80 % du SMIC quel que soit l'année
A partir de 26 ans	85 % du SMC (4)

(1) Salaire minimum conventionnel.
(2) Du titre ou diplôme professionnel de même niveau.
(3) Avenant n° 143 du 21-5-2019 non étendu.
(4) Sans pouvoir être inférieur au SMIC.

♦ **Art. 8.4-4 repris par avenant n° 108 du 4-12-2015 étendu par arrêté du 4-10-2016, JO 18-10-2016, modifié par avenant n° 143 du 21-5-2019 non étendu, applicable à compter de sa signature**

38 Salaires minima ■ Base 35h/semaine.

REMARQUE : pour les entreprises appliquant une autre CC avant l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6-11-2009 (v. n° 1), les salaires minima sont applicables au plus tard le 1-9-2012. Pour celles qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, voir Avertissement.

1° Salaire minimum conventionnel (SMC)

1-6-2016 (1)	1-7-2017 (2)	1-4-2018 (3)	1-1-2019 (4)	1-1-2020 (5)
1 391,20 €	1 407,89 €	1 419,15 €	1 447,53 €	1 469,24 €

(1) Avenant n° 106 du 6-11-2015 étendu par arrêté du 29-2-2016, JO 27-5-2016, applicable à compter du 1-6-2016 pour les non-adhérents (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).
(2) Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 116 du 4-5-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017.
(3) Avenant n° 116 du 4-5-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017.
(4) Au 15-2-2019 pour les non-adhérents Avenant n° 135 du 26-6-2018 étendu par arrêté du 8-2-2019, JO 14-2-2019.
(5) Avenant n° 140 du 25-3-2019 étendu par arrêté du 30-10-2019, JO 5-11-2019.

2° Salaires minima des salariés à temps plein

a) Salaires minima mensuels bruts des groupes 1 à 6

	Au 1-1-2011 (1)	Au 1-1-2020 (2)
Groupe 1	SMC + 5,21 %	SMC + 6 %
Groupe 2	SMC + 8,21 %	SMC + 9 %
Groupe 3	SMC + 17,57 %	SMC + 18 %
Groupe 4 (3)	SMC + 24,75 %	SMC + 24,75 %
Groupe 5 (3)	SMC + 39,72 %	SMC + 39,72 %
Groupe 6	SMC + 74,31 %	SMC + 74,31 %

(1) Au 20-2-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011.
(2) Avenant n° 140 du 25-3-2019 étendu par arrêté du 30-10-2019, JO 5-11-2019.
(3) Pour la rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours, voir n° 23.

b) Salaires minima annuels bruts des groupes 7 et 8

	Salaires annuels (1)
Groupe 7	24,88 SMC
Groupe 8	28,86 SMC

(1) Avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011.

L'augmentation du SMC des groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale calculée en appliquant le rap-

port entre le nombre de mois entiers suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension et 12.

3° Salaires minima des salariés à temps partiel

	Salaires minima des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 h par semaine
Jusqu'à 10 h par semaine	Salaires horaires minimum du groupe + 5 %
De plus de 10 h à moins de 24 h par semaine	Salaires horaires minimum du groupe + 2 %

♦ **Art. 9.2.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 116 du 4-5-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017, applicable à compter du 1-7-2017 et art. 9.2.2 modifié en dernier lieu par avenant n° 87 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014, applicable le 5-11-2014 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) ♦ Accord du 30-3-2011 étendu par arrêté du 2-8-2012, JO 12-8-2012, applicable dès sa signature**

CHAPITRE 3 Dispositions applicables aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs

39 Dispositions générales et références ■ Les dispositions applicables aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs résultent du chapitre 12 de la CCN et des accords sectoriels, qui en constituent partie intégrante, conclus pour un sport professionnel déterminé et ayant fait l'objet d'une procédure d'extension en tant qu'avenants à la CCN du sport.

A défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, le chapitre 12 de la CCN du sport est directement applicable, sans dérogation possible par accord d'entreprise.

Les branches ayant conclu une convention collective antérieurement à la signature de la CCN du sport (soit avant le 7-7-2005) doivent, dès l'entrée en vigueur de cette CC, négocier l'adaptation de leurs conventions pour leur donner la forme d'accords sectoriels.

♦ **Art. 12.2**

40 Champ d'application des dispositions et définition des sportifs et entraîneurs professionnels ■ Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux seules 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 ainsi défini, ces dispositions s'appliquent aux sportifs professionnels (y compris ceux qui sont sous convention de formation avec un centre de formation agréé) et à leurs entraîneurs, définis comme suit :

— le sportif professionnel est défini comme le salarié mettant 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.

— l'entraîneur est défini comme le salarié entraînant au moins un sportif dont la 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, coaching, organisation des entraînements). Sa mission comprend également accessoirement des activités de représentation. La définition de l'entraîneur a été modifiée comme suit par avenant n° 148 du 23-1-2020 non étendu (à défaut de dispositions prévues par une convention ou un accord collectif national conclu par discipline) : l'entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L. 222-2 du code du sport (v. n° 41) est défini comme le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et à l'encadrement d'au moins 1 sportif salarié et dont les missions sont celles visées à l'article 12.7.1.2 de la CCN (v.

n° 46), notamment la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition. Sa mission peut également comprendre accessoirement des activités de représentation.

Des accords sectoriels peuvent toutefois prévoir l'application, à titre exceptionnel, des dispositions du présent chapitre (ou de certaines d'entre elles) à d'autres emplois à condition qu'ils soient sous l'influence directe de l'aléa sportif.

◆ *Art. 12.1, 12.3.1.1 et art. 12.3.1.2 modifié par avenant n° 148 du 23-1-2020 non étendu, applicable à compter de sa date de signature*

Section 1 Contrat de travail

41 Avertissement ■ La loi n° 2015-1541 du 27-11-2015 a créé un nouveau CDD spécifique, le CDD « sport », régi par le code du sport (© *C. sport, art. L. 222-2 et s.*), qui s'applique :

- aux sportifs professionnels salariés ;
- aux entraîneurs professionnels salariés ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou plusieurs sportifs professionnels salariés. La loi ayant renvoyé à une convention ou un accord collectif national le soin de déterminer les critères à partir desquels l'activité de l'entraîneur est considérée comme son activité principale, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 148 du 23-1-2020 (non étendu) qui a ainsi modifié la définition de l'entraîneur professionnel prévue par l'article 12.3.1.2 de la CCN (v. n° 40).

Depuis le 28-11-2015 (date de publication au JO de la loi précitée), tous les contrats de travail des joueurs et entraîneurs répondant aux conditions susvisées doivent obligatoirement être des CDD « sport » conformes au code du sport. Pour les CDD d'usage conclus avant le 28-11-2015, la loi prévoit que le CDD « sport » s'applique à tout renouvellement de contrat d'un joueur ou entraîneur intervenant après cette date.

REMARQUE : en application du code du sport, la durée du CDD « sport » ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois (sauf dérogations), et ne peut être supérieure à 5 ans (hors renouvellements).

Le CDD « sport » remplace donc depuis le 28-11-2015 l'ancien CDD d'usage (régé par le code du travail) auquel il était antérieurement recouru pour les sportifs et les entraîneurs. Les dispositions de la CCN relatives au CDD d'usage des sportifs et entraîneurs (v. nos 42 et 43) doivent donc être révisées. Les partenaires sociaux se sont d'ailleurs engagés, dans l'avenant n° 148 du 23-1-2020 susvisé, à ouvrir des négociations afin de mettre le chapitre 12 de la CCN en conformité.

42 Contrat de travail des sportifs et des entraîneurs ■

Voir avertissement au n° 41.

CDD d'usage conclu, pour un mi-temps minimum, pour une ou plusieurs saisons sportives, s'achevant impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive. Si le contrat débute en cours de saison, il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante.

REMARQUE : la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente (fédération nationale, ligue professionnelle, ou autre).

Durée du contrat limitée à 5 saisons sportives (60 mois), renouvellement tacite contractuellement prévu compris (ce qui n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur).

Pour l'entraîneur principal d'un centre de formation affecté exclusivement à celui-ci, la durée minimale du contrat est fixée à 2 ans (prolongations éventuelles limitées à 1 année).

◆ *Art. 12.3.2, 12.4 et 12.7.1.3*

43 Contrat de travail des sportifs en centre de formation ■ Voir avertissement au n° 41.

Possibilité de conclure avec la société ou l'association dont relève le centre de formation un CDD d'usage dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation. Pour les sportifs de moins de 26 ans, la durée minimale du travail est fixée à 9 heures par semaine dès lors que leur formation s'inscrit dans

un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire (général ou technique).

◆ *Art. 12.9.2 modifié par avenant n° 89 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014*

Section 2 Congés payés

44 Durée et période des congés des sportifs ■ Congé annuel fixé à 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 36 jours ouvrables, réparti comme suit (non-application des jours de fractionnement) :

- 19 jours consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile (comprenant au moins le 25 décembre ou le 1^{er} 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.

Possibilité de prendre une partie des congés par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

◆ *Art. 12.7.2.2.1*

45 Congés payés des entraîneurs ■ Congé annuel fixé conformément aux dispositions légales (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables).

Possibilité de prendre une partie des congés par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

REMARQUE : l'entraîneur est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après leur départ en congé.

◆ *Art. 12.7.2.2.2*

Section 3 Durée du travail

46 Définition du temps de travail effectif ■ Est compris dans le temps de travail effectif le temps consacré aux activités visées ci-après.

1° Pour les sportifs et les entraîneurs :

- compétitions proprement dites ;
- entraînements collectifs et, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, entraînements individuels complémentaires ;
- déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Toutefois, 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 ;
- repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de l'employeur.

2° Pour les sportifs seuls :

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

3° Pour les entraîneurs seuls :

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

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

REMARQUE : possibilité pour les accords sectoriels de prévoir des adaptations à la définition du temps de travail effectif en considération des spécificités des différents sports.

◆ [Art. 12.7.1.2](#)

47 Repos ■

1° Repos quotidien : 11 heures pouvant être réduit à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

2° Repos hebdomadaire : dérogation à la règle du repos dominical pour les sportifs et les entraîneurs.

Possibilité de réduire la durée du repos hebdomadaire à 33 heures lorsqu'a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur lors de la journée précédente ou suivante.

Report dès la fin de la compétition des jours de repos hebdomadaire n'ayant pu être pris en raison de la nature de la compétition. Toutefois, cumul des repos reportés limité à 5 jours (sans donner lieu à récupération totale).

◆ [Art. 12.7.1.5](#)

48 Travail à temps partiel ■ Sur l'obligation du mi-temps minimum, voir n° 42.

NDLR : en application de la loi, les dispositions analysées ci-après, à l'exception de celles relatives au temps partiel aménagé, sont subordonnées à la conclusion d'un accord de branche étendu.

1° Durée minimale du travail : 17 heures 30 par semaine (ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement du temps de travail).

REMARQUE : cette durée sera portée à 18 heures 30 par semaine pour les entraîneurs si un nouvel accord n'est pas conclu au 30-6-2021.

Pour la durée minimale du travail des sportifs en centre de formation de moins de 26 ans, voir n° 43.

2° Répartition du temps de travail : regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes avec communication au salarié d'un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée moyennant un délai de prévenance de 5 jours. Délai supprimé si un nouvel accord n'est pas conclu au 30-6-2021.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, délai de prévenance de 5 jours ouvrés pouvant être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement, indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur...).

3° Interruption journalière d'activité : limitée à 1 jour pour dont la durée ne peut être supérieure à 2 heures. Possibilité de déroger à cette règle sous réserve que l'amplitude journalière ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures. En cas de dérogation, attribution d'une contrepartie financière (accordée 1 fois par mois quel que soit le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire) équivalente à la rémunération (au taux horaire non majoré) de :

— 2 heures si le nombre de coupures dans la journée est de 2 ou si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ;

— 3 heures si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus ou si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail.

REMARQUE : si un nouvel accord n'est pas conclu au 30-6-2021, aucune interruption d'activité ne pourra intervenir en deçà de 2 heures continues de travail et la contrepartie financière prévue ci-avant sera remplacée par une majoration de salaire de 10 % appliquée sur :

— les heures effectuées dans la journée après la 2^e coupure en cas de coupure > 1 par jour ;

— les heures effectuées dans la journée après la coupure en cas de coupure > 2 heures.

4° Complément d'heures : recours possible dans la limite de 4 avenants par an, la durée maximale de chaque avenant ne pouvant excéder 21 jours consécutifs (hors remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

Majoration de 25 % pour les heures accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant.

5° Heures complémentaires : recours possible dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Majoration de 10 % pour les heures complémentaires.

6° Temps partiel aménagé : en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, non-remboursement de l'éventuel trop perçu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

◆ [Art. 12.7.1.3](#) résultant de l'avenant n° 89 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014 ◆ [Avenant n° 89 du 15-5-2014](#) étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014 ◆ [Avenant n° 120 du 15-6-2017](#) étendu par arrêté du 5-2-2018, JO 16-2-2018, applicable à compter de sa date de signature ◆ [Avenant n° 125 du 7-11-2017](#) étendu par arrêté du 29-6-2018, JO 5-7-2018, applicable à compter de sa date de signature ◆ [Avenant n° 133 du 3-5-2018](#) étendu par arrêté du 23-1-2019, JO 29-1-2019, applicable à compter de sa date de signature

49 Forfait annuel en jours ■ Dispositions exclues de l'extension ([Arrêté du 21-11-2006](#)).

Forfait réservé aux entraîneurs cadres à temps complet et établi sur la base de 214 jours de travail maximum, auxquels s'ajoute la journée de solidarité, entre le début et la fin de la saison sportive.

◆ [Art. 12.7.1.4](#)

Section 4

Maladie, maternité, accident du travail et prévoyance

50 Maladie, accident de trajet et accident du travail ■

Quelle que soit l'ancienneté du salarié, sous réserve d'être pris en charge par la SS (sauf pour les sportifs en formation), maintien du salaire net (TA + TB) sous déduction des IJSS pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90^e jour.

REMARQUE : l'employeur est libre de souscrire cette garantie auprès de l'organisme de son choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

◆ [Art. 12.9.2](#) modifié par avenant n° 89 du 15-5-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 4-11-2014, [art. 12.10.1](#) et [12.10.2](#)

51 Maternité ■ En cas d'impossibilité de la salariée enceinte, suspension du contrat à son initiative ou à celle de l'employeur avec maintien du salaire.

◆ [Art. 12.7.3.4](#)

52 Régime de prévoyance ■

1° Capital décès : quelle que soit l'ancienneté du salarié, versement d'un capital en cas de décès au moins égal à 300 % du salaire annuel net (limité aux tranches A et B).

2° Invalidité : la CC prévoit l'indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la SS, sans en fixer le montant.

REMARQUE : l'employeur est libre de souscrire les 2 garanties susvisées auprès de l'organisme de son choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

◆ [Art. 12.10.1](#)

53 Régime de frais de santé ■ Voir n° 29.

Section 5 Classification des emplois

54 Grille de classification des entraîneurs ■

Classe	Définition	Compétences			Emploi-type relevé
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée dont au moins un des sportifs est rémunéré. Contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Concevoir les moyens et les modalités de leur mise œuvre.	Entraîneur ou entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
Classe C Agent de maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Il participe à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Contrôle s'appuyant sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	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.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
Classe D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail, à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Contrôle s'appuyant 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.	Assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. 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.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

◆ [Art. 12.6.2.2](#)

Section 6 Salaires

55 Structure de la rémunération des sportifs et des entraîneurs ■ La rémunération comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. Elle peut également notamment comprendre :

- des primes d'éthique et/ou, à l'exclusion des entraîneurs, des primes d'assiduité, si l'accord sectoriel le prévoit ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club ;
- un droit à l'image collective.

◆ [Art. 12.6.1](#)

56 Salaires minima ■ Le salaire minimum conventionnel (SMC) visé dans le tableau ci-après est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la CCN (v. n° 38).

	Salaire mensuel brut		Salaire annuel brut	
	1-1-2011 (1)	1-1-2011 (1)	1-9-2012 (2)	1-1-2020 (3)
Sportif salarié (4)	—	12,32 SMC (5)	12,60 SMC (5)	12,75 SMC (5)
Entraîneur classe A	SMC + 18,23 %	—	—	—
Entraîneur classe B	SMC + 33,01 %	—	—	—
Entraîneur classe C	SMC + 37,94 %	—	—	—
Entraîneur classe D	—	26,61 SMC	—	—

(1) Au 5-10-2011 pour les non-adhérents [Avenant n° 52 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 27-9-2011, JO 4-10-2011](#).
(2) [Avenant n° 73 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012](#).
(3) [Avenant n° 140 du 25-3-2019 étendu par arrêté du 30-10-2019, JO 5-11-2019](#).
(4) A l'exclusion des jeunes sportifs en formation.
(5) Hors avantages en nature.

◆ [Art. 12.6.2.1](#) et [12.6.2.2](#)

