

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT
DU 7 JUILLET 2005 ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 21
NOVEMBRE 2006

IDCC 2511

Brochure 3328

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 25/04/2025

Sport

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006	7
Chapitre Ier : Champ d'application	7
Chapitre II : Dialogue social et paritarisme	8
Chapitre III : Liberté d'opinion — Droit syndical — Représentation des salariés	11
Chapitre IV : Contrat de travail	13
Chapitre V : Temps de travail	18
Chapitre VI : Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail	23
Chapitre VII : Congés	25
Chapitre VIII : Formation professionnelle	26
Chapitre IX : Classifications et rémunérations	30
Chapitre X : Prévoyance	32
Article - Chapitre X bis : Complémentaire santé mutuelle	35
Chapitre XI : Pluralité d'employeurs — Groupements d'employeurs	35
Chapitre XII : Sport professionnel	36
Nouveau chapitre XII : Sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport	36
Article - Chapitre XIII : Épargne salariale — Compte épargne-temps	48
Dispositions finales	48
Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle	49
Article - Annexe II : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS	81
Textes Attachés	83
Accord du 20 décembre 2001 relatif au financement de la formation professionnelle et du paritarisme	83
Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives à l'accord professionnel du 20 décembre 2001	83
Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif à la désignation des OPCA	84
Avenant n° 4 du 21 décembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP	84
Avenant n° 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP	85
Avenant n° 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du contrat de travail intermittent	85
Avenant n° 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du travail à temps partiel	85
Avenant n° 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales	86
Avenant n° 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité	87
Avenant n° 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP	87
Avenant n° 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « animateur des activités gymnastiques »	88
Avenant n° 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « animateur de savate »	89
Avenant n° 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	89
Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail	90
Adhésion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective	92
Avenant n° 17 du 6 septembre 2007 relatif à la grille de classification du chapitre XII	92
Avenant n° 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale	93
Avenant n° 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs	94
Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007	94
Avenant n° 21 du 6 septembre 2007 relatif à la sous-commission CQP	94
Avenant n° 22 du 6 septembre 2007 portant modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007	94
Avenant n° 23 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective	95
Avenant n° 24 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective	95
Avenant n° 26 du 21 avril 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)	95
Avenant n° 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP	97
Avenant n° 29 du 16 juin 2008 à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle	97
Avenant n° 30 du 16 juin 2008 relatif au CQP tennis	97
Avenant n° 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	98
Avenant n° 33 du 26 juin 2008 à l'annexe I relative aux CQP	99
Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	99
Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai	99
Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention	100
Avenant n° 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	100
Avenant n° 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant professeur en arts martiaux »	100
Avenant n° 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail	101
Avenant n° 41 du 22 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales	103
Avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention	103
Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale	104

Avenant n° 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	104
Avenant n° 44 du 7 juillet 2010 relatif à la recodification de la convention	104
Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention	105
Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Assistant moniteur motonautisme »	105
Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur d'aviron »	105
Avenant n° 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV »	106
Avenant n° 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	106
Avenant n° 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »	107
Avenant n° 53 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	108
Avenant n° 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	108
Avenant n° 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	108
Avenant n° 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	109
Avenant n° 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation	110
Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application	110
Avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football américain »	111
Avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading »	112
Avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Animateur de badminton »	113
Avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif »	113
Avenant n° 62 du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	113
Adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention	114
Avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme	114
Avenant n° 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	114
Avenant n° 65 du 7 février 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XV »	115
Avenant n° 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical	115
Avenant n° 67 du 7 février 2012 relatif au CQP « Animateur hockey sur glace »	115
Avenant n° 68 du 7 février 2012 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	116
Avenant n° 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance	117
Avenant n° 70 du 7 février 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours »	117
Avenant n° 71 du 7 février 2012 relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »	118
Avenant n° 72 du 7 février 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak »	118
Avenant n° 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP « Animateur d'athlétisme »	119
Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	120
Avenant n° 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »	121
Avenant n° 77 du 4 octobre 2012 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire	122
Avenant n° 78 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme »	122
Avenant n° 79 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Educateur mobilité à vélo »	123
Avenant n° 80 du 5 décembre 2012 relatif au financement du paritarisme	123
Avenant n° 81 du 5 décembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée	123
Adhésion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL à la convention	124
Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	124
Avenant n° 83 du 24 juin 2013 relatif à la formation professionnelle	125
Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle	126
Avenant n° 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP « Technicien de piste de karting »	128
Avenant n° 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	128
Avenant n° 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »	128
Avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	129
Avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	132
Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime »	134
Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	134
Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux »	135
Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP	135
Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur course d'orientation »	135
Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur de savate »	136
Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles »	138
Avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA	138
Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation	138
Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	139
Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis »	140
Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »	140

Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	141
Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social	141
Accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage	142
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé	142
Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »	146
Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation »	148
Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes	148
Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique »	152
Avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle	153
Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc »	156
Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	156
Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance	161
Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle	162
Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table »	162
Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »	162
Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle	163
Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)	165
Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	166
Avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis	166
Avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste	167
Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours	168
Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé	169
Avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis	170
Avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours	170
Avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes	171
Avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile	171
Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque »	172
Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social	172
Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention)	174
Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	175
Avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention)	175
Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP	175
Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés	176
Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »	178
Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche	179
Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005)	183
Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier	183
Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé	184
Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche	186
Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective	187
Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention)	191
Avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athlétisme)	191
Accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	192
Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19	193
Avenant du 3 juin 2020 à l'accord du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	194
Avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »	194
Accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	194

Adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	198
Avenant n° 151 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV de la convention collective)	198
Avenant n° 152 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective)	199
Avenant n° 153 du 21 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance	199
Avenant n° 154 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail	203
Avenant n° 156 du 17 février 2022 à l'annexe I de la convention du 7 juillet 2005 relatif aux certifications de qualification professionnelle (CQP)	205
Avenant n° 157 du 17 février 2022 relatif à la modification du chapitre 10 de la convention collective	205
Avenant n° 158 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Accompagnateur de raft et de nage en eau vive »	206
Avenant n° 159 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Instructeur Fitness »	206
Avenant n° 160 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Educateur de mobilité à vélo »	207
Avenant n° 161 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Moniteur de skateboard »	207
Avenant n° 162 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Technicien sportif de vol en soufflerie »	207
Avenant n° 163 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique »	208
Avenant n° 164 du 30 juin 2022, relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme » (annexe 1 de la convention)	208
Avenant n° 165 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1 de la convention collective)	208
Avenant n° 166 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur des activités gymniques » (annexe 1 de la convention collective)	209
Avenant n° 167 du 30 juin 2022 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons » (annexe 1 de la convention collective)	209
Avenant n° 168 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'escalade sur structure artificielle » (annexe 1 de la convention collective)	209
Avenant n° 169 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de loisir sportif » (annexe 1 de la convention collective)	210
Avenant n° 171 du 30 juin 2022 relatif au dialogue social de branche	210
Avenant n° 172 du 29 septembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur mobilité à vélo » (annexe 1 de la convention collective)	210
Avenant n° 173 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'athlétisme » (annexe 1 de la convention collective)	211
Avenant n° 174 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de tennis de table/Moniteur de tennis de table » (annexe 1 de la convention collective)	211
Avenant n° 175 du 29 novembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance	211
Avenant n° 176 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de Roller-Skating » (annexe 1 de la convention collective)	216
Avenant n° 3 du 29 novembre 2022 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	217
Avenant n° 178 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de tir sportif » (annexe 1)	217
Avenant n° 179 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur tennis » (annexe 1)	217
Avenant n° 180 du 14 avril 2023 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme	218
Avenant n° 181 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Accompagnateur en télésiège nautique » (annexe 1)	218
Avenant n° 182 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » (annexe 1)	219
Avenant n° 183 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'aviron » (annexe 1)	219
Avenant n° 184 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de squash » (annexe 1)	219
Avenant n° 185 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de canoë kayak et sports de pagaie » (annexe 1 de la convention collective)	220
Avenant n° 186 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Initiateur de char à voile » (annexe 1 de la convention collective)	220
Avenant n° 187 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Plieur de parachutes de secours » (annexe 1 de la convention collective)	220

Avenant n° 188 du 28 septembre 2023 relatif au chapitre 10 de la convention collective	221
Accord du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « Chargé de développement d'une structure sportive associative »	221
Avenant n° 1 du 27 octobre 2023 à l'accord paritaire du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « Administrateur de structure sportive »	222
Avenant n° 190 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de tir à l'arc » (annexe 1)	222
Avenant n° 191 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de football américain et de flag » (annexe 1)	222
Avenant n° 192 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien sportif baseball - softball - cricket » (annexe 1)	223
Avenant n° 193 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Initiateur voile » (annexe 1)	223
Avenant n° 194 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1)	223
Accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	224
Avenant n° 195 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de sports à roulettes » (annexe 1 de la convention collective)	230
Avenant n° 196 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien sportif de rugby à XV » (annexe 1 de la convention collective)	230
Avenant n° 197 du 19 janvier 2024 relatif au travail à temps partiel	231
Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à l'adaptation de diverses dispositions (Temps de travail, jours fériés et grille de classification)	231
Avenant n° 199 du 20 mars 2024 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective)	232
Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique	233
Avenant n° 201 du 20 mars 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression » (annexe 1 de la convention collective)	244
Avenant n° 202 du 4 juin 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur grimpe d'arbre » (annexe I de la convention collective)	244
Avenant n° 203 du 18 juin 2024 relatif à la prévoyance (art. 10.1 de la convention collective)	244
Avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (chapitre VIII « Formation professionnelle »)	245
Avenant n° 205 du 17 octobre 2024 relatif à la modification du chapitre X « Prévoyance » de la convention collective	246
Accord du 12 décembre 2024 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité »	246
Avenant n° 209 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'échecs » (annexe 1 de la convention collective)	247
Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer »	247
Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté »	248
Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive »	248
Textes Salaires	251
Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires	251
Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008	252
Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008	252
Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	252
Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	253
Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	253
Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014	254
Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires	254
Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires	254
Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires	255
Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020	255
Avenant n° 155 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	255
Avenant n° 170 du 30 juin 2022 relatif aux salaires	256
Avenant n° 177 du 29 novembre 2022 relatif aux salaires	257
Avenant n° 189 du 28 septembre 2023 relatif aux salaires	259

Textes parus au JORF	261
Arrêté du 21 novembre 2018	261
Arrêté du 23 janvier 2019	261
Arrêté du 8 février 2019	261
Arrêté du 2 avril 2019	262
Arrêté du 30 octobre 2019	262
Arrêté du 3 décembre 2019	262
Arrêté du 15 janvier 2020	263
Arrêté du 17 février 2020	263
Arrêté du 30 avril 2020	264
Arrêté du 20 mai 2020	264
Arrêté du 18 septembre 2020	264
Arrêté du 6 novembre 2020	265
Arrêté du 18 décembre 2020	265
Arrêté du 22 janvier 2021	266
Arrêté du 5 février 2021	266
Arrêté du 23 janvier 2022	267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT DU 7 JUILLET 2005 ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 21 NOVEMBRE 2006

Signataires	
Patrons signataires	CNEA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CNES ; FNASS ; CFTC ; CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	UNSA Sport, par lettre du 4 décembre 2006. Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montrouil Cedex, et l'union des syndicats des professionnels de l'animation et des loisirs sportifs et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, par lettre du 2 octobre 2007 (BO n° 2007-44). Syndicat professionnel des animateurs (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, par lettre du 17 mars 2011 (BO n°2011-38). FNEAPL, par lettre du 9 avril 2013 (BO n°2013-16).

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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

- ? organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- ? gîtes d'installations et d'équipements sportifs ;
- ? enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- ? portuaire 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 créneaux équestres.

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

- ? 93.11Z (gestion d'installations sportives) ;
- ? 93.12Z (activités de clubs de sports) ;
- ? 93.13Z (activités des centres de culture physique) ;
- ? 93.19Z (autres activités liées au sport) ;
- ? 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca) ;
- ? 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

Lorsqu'un salarié 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 travail relèvent de la convention collective nationale du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de sports sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la

convention collective applicable à l'activité principale de la base de loisirs, en principe celle de l'animation.

Les salariés de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, associations laïques, fermes rurales, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport.

Pour les salariés 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 scolaires ne relevant pas de l'article précité.

Article 1.2 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Les entreprises relevant du champ défini ci-dessus, et ayant appliqué la convention collective de l'animation jusqu'au 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 suivante à la même date, d'opter pour le maintien de la convention collective de l'animation socioculturelle, après consultation des instances représentatives du personnel et négociation avec les organisations s'opposant lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

À la date de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport, les pratiquants sociaux de la convention collective nationale du sport et jusqu'à la fin de l'année civile suivante d'intégration de la convention collective nationale du sport.

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

Article 1.3 - Droits acquis

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 des conventions antérieures ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ce cas,

l'avantage le plus favorable aux salariés sera le plus accordé.

Article 1.4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties concernées et être accompagnée d'un contre-projet présenté sur les points à réviser. Un caractère 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 concernées 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 salariés ou des représentants salariés, la continuation de l'application de la présente convention jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Article 1.5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

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

Chapitre II : Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. ? Interprétation de la convention collective nationale du sport

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

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

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

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

B. ? Établissement des accords collectifs d'entreprise de la branche

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

C. ? Établissement du rapport annuel d'activité

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

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

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

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

Article 2.2 - Commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

2.2.1. Dispositions générales

2.2.1.1. Composition

Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail

praitaire créé par la cosmoismn ntaoianle de négociation est composé, à égalité, de représentants des oarsnagniiots pnoslieseroelnfs d'employeurs, d'une prat et de représentants des onngisaators sdyiaencls d'autre part, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Les représentants snot désignés par liteedss oarnoiisngts représentatives qui diensopst à tuot monmet des maantds aïsni confiés.

Le nmbore de représentants srea fixé spécifiquement puor chuaqe CPN.

2.2.1.2. Participation

Le tepms passé par les salariés dûment mandatés par lreus orninotsiagas sanciydles puor praipiteicr aux csioonimsms visées ci-dessus est considéré cmmeo tmpes d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune renetue de salaire.

Les salariés concernés snot tneus d'informer luers eyepmuols au minos 48 hreues avant la dtae de chuaqe réunion.

2.2.2. CENPF du sport

2.2.2.1. Objectifs

La CNPEF est chargée de mtetre en place, en matière d'emploi et de formation, tuos les menoys nécessaires à la réalisation des oijctfbes svniauts :

- ? roefrncr les moyes de réflexion et d'action de la bhanrce plslfenoorsneie dnas tuos les dmanois liés à l'emploi et à la fiotramon plolsnfoeenirse ;
- ? aigr puor que l'emploi et la fitomaorn psrieoloflnsnee soeint recunons par les esrrepts de la bcharne comme les éléments déterminants d'une piulotqe siolcae ncvrotiae ;
- ? élaborer une puoqliite de bchrnae en matière tnat d'emploi que de formation.

2.2.2.2. Emploi

En matière d'emploi, la CEPNF est particulièrement chargée puor la brnache d'étudier et de metrte en ?uvre les menoys nécessaires puor :

- ? petrtrmree l'évolution des eomplis tnat qaaeutlnmvtiiet que qtvantueiiianmet ;
- ? liitmer la précarité de l'emploi ;
- ? prmettere une meiluelre gsetoin de l'offre et de la ddeanme d'emploi nmmoaentt en paennrt en cptome la pluriactivité et le pluri-emploi ;
- ? eeuftctfer teouts démarches ulties auprès des oesmraigns piucbls de pmanleet en vue de coicnorur à l'insertion pneirssofleolne des jueens à l'issue de luer farmtooin ;
- ? tueovrr des sniuolots puor fcliaiter le rsseeanlmect ou la nreiscovoern des salariés.

D'autre part, les eprnsiretes snot tueens d'informer la CENPF des lceeeninitcms économiques de puls de 9 salariés en monis de 30 jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CPENF est particulièrement chargée puor la brnache :

- ? d'établir et d'analyser le bilan des aciotns de froiaomtn réalisées nnemmatot dnas le crade des plans de formation, des CIF et des frtimoaons en aclnaente ;
- ? de définir les mneoy à mterte en ?uvre puor mener une piluqtioe d'insertion des jueens ;
- ? de rechercher, en caootctniern aevc les prioouvs piculbs et les différents artuecs du secteur, nenotamnt les fédérations sovrtieps et les osangirems de formation, les moyens ppreros à aessurr une vastitoilin opmatlie des rcseeourss de ftooiramn ;
- ? de mterte en ?uvre aevc l'État un ctroant d'études psieetovprcs de l'emploi pmtrneaeett de développer la faimotorn psleorfloinnsee ;
- ? de fvroiesar l'adaptation des fioanormts prlssioieeonnflns à l'évolution de l'emploi ;
- ? de définir les référentiels des métiers qui permettront, dnas la

branche, la pisre en ctopme de la famotoirn et des aicqus professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CNEPF est composée de 4 représentants désignés par cncuahe des onoisnitgaras sciynelads de salariés et d'un normbe égal de représentants des oniaingrosats pnleslsefrnoeios d'employeurs, visées au peerimr alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.5. Osirnagme cfreaicettuir de la brcanhe du sprot (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet(1)

Il est créé un orignmase cfcuiretieatr de la brcanhe du sprot suos la fmore d'une association, conformément à la loi du 1er jlliuet 1901.

Rattaché à la CENPF de la branche, qui rtese l'instance décisionnaire, il a namntoemt puor miossin de :

- ? créer, mtrtee en ?uvre, gérer les coifrcititeans délivrées par la bhrace du sprot en développant les méthodes et oltius fairvnaost l'accessibilité aux cairteifoincts délivrées par la bcnahre suos l'égide de la CPENF ;
- ? irrntusie les dmedneas de création de cercfatiits de qaiiafoilctn poleennrisolfse formulées auprès de la bhcrane ;
- ? réaliser l'observation et le sivui des ctiectfriis de qfiutiicolan perlsonfosleine de la banhrce ;
- ? être l'entité morale détentrice des dritos de la propriété iulctletellnee des ctacnotreiiifs délivrées par la bncahre du sprot ;
- ? velelir à l'évolution et aux ajetnestmus des ccitreoiitanfs délivrées par la bnacbre du sprot et de lreus modalités de msie en ?uvre, en fsaaint à la CENPF tutoe potisripoon favsaroint lrues développements ;
- ? eetnsrregir et asrsuer les siuivs des ccieinfotiarts délivrées par la bnhrace du sprot auprès des iannestcs de gecroanvune ntnoaiale de la faotmroin pfeloinesonrle et de l'apprentissage ;
- ? pvmoooirr les coentiiifcras délivrées par la bnacbre du sprot ;
- ? ausersr totue mission, rntrenat dnas ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

L'OC sprot se cmoope de 3 représentants de cuhance des oinsigoatrnas silcdnaeys de salariés et d'un nmobre égal de représentants des onrosianiagts peeorofsillensns d'employeurs visées au pmeeirr alinéa de l'article 2.1 de la présence convention.

2.2.2.6.

Tout pjreot ou ptoisooirpn de la CPNEF secltspibue d'avoir des conséquences sur les fdnos du pamartirsie diot fraie l'objet d'une décision de la CMP.

2.2.3. Cimsioimso pritairae niaanoltte de prévention, d'hygiène, de sécurité et de velle sanitaire

2.2.3.1. Objectifs

La cosommiisn priraitae naaitnoe de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vilele siaarinte est chargée :

- ? d'analyser teouts les buenaqs de données (statistiques de la CNAMTS, rsieuqs pfeinosnorls ?) ;
- ? de ppoerosr aux pareetainrs saicoux des atoincs en vue d'une pliqtuioe de prévention de la santé et de sécurité au tarvail ;
- ? d'élaborer, à son iitviintae ou sur siasine de la cmimsoiosn mtxie paritarie (CMP), des ranandmiotomces après ansalye des activités pqhuyesis et stevorpis sur les différents dtisifospis de sécurité soeln les réglemtations en vigueur.

Les raoendaitnmoccs snot adoptées dnas les codoniitns et sloen les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, ttoue redmamcnitoaon diot être négociée en cmommission mtxie prtiraiae aifn de fiare l'objet d'un aroccd étendu et qui srea annexé à la présente convention.

? de donenr à la ciomsosimn mixte paritaire, sur sa demande, des

avis sur tout sujet relevant de ses attributions.

Elle procède en tant que de besoin à la consultation de experts.

2.2.3.2. Composition

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

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

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

2.2.4. Coexistence paritaire du sport professionnel

2.2.4.1. Objectifs

La commission paritaire du sport professionnel a pour objet de tirer de toutes sources possibles au chapitre XII.

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

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

2.2.4.2. Composition

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

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

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

Article 2.3 - Aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

À partir de 2000, il est institué un fonds de financement 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 frais des représentants élus pour les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective du sport ;

? le remboursement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conclus (diffusion, information ...);

? la mise en oeuvre d'études sur la branche décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur cloué sur les murs des entreprises visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention définira les modalités de mise en compte des dépenses et fixe les modalités de gestion des fonds collectés.

Les frais induits par la tenue de 4 réunions annuelles organisées par collège (collège salariés ou collège employeurs), en vue de préparer les commissions paritaires et groupes de travail paritaires, peuvent être pris en charge sur le fond d'aide au

développement du partenariat de la branche suivant les modalités du règlement intérieur.(1)

Cette prise en charge est réalisée dans la limite de deux représentants par organisation représentative au sein de la branche, et à la condition que l'ensemble des organisations professionnelles représentées soit présent.(1)

2.3.2. Fonctionnement du FADP

Le fonctionnement de ce fonds est assuré par une commission annuelle, à la charge des employeurs, assemblée sur la base d'un nombre de représentants salariés telle qu'elle est définie pour la convention à la formation pluriannuelle continue. Le taux de la contribution est fixé à 0,08 %, sauf accord antérieur prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations professionnelles de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le minimum est fixé à 3 €. La contribution est appelée dès le premier euro.

Cette contribution est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution financière pluriannuelle continue.

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

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

(1) Nota: Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2023. (Avenant n° 171 du 30 juin 2022 - BCOC 2022-45)

Article 2.4 - Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Article 2.4.1. Principes généraux

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

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

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

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

Article 2.4.2. Moyens et protection

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

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

Chapitre III : Liberté d'opinion □ Droit

syndical □ Représentation des salariés

Article 3.1 - Données générales
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

3.1.1. Liberté d'opinion et liberté civique

Les ogtinirsoanas d'employeurs et les oaoiitngsarns sieynaldcs de salariés s'engagent au recepst de la liberté d'opinion et rincsnsaeenot le droit de cquhae parite d'adhérer leibnermt à un sdncyait constitué en vrteu du lrive Ier de la 2e pirate du cdoe du travail.

L'employeur s'engage à receesptr les opinions, les cnycraeros philosophiques, rieesgleius ou piqioleuts et à ne pas prernde en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, puor arrêter ttuoee décision rvltlaiee à l'embauche ou au rvmleuelnenot du contart de trivaal et à son exécution, nnetoammt en ce qui cnerncoe les salaires, les promotions, la fiontoarn professionnelle, les mrueses disciplinaires, le lieeenncimnt et l'organisation du travail.

Les pnresnoes possèdent pneile liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, gomneeurpt politique, ciefoonssennl ou puohspilhojie de luer choix.
Tout salarié puet fiare atce de ctniuddarae à un mdnaat politique.

Toute dpisoisiton pnoartt aetittne aux libertés et droits asniï rappelés est nulle de pelin droit.

3.1.2. Culacl de l'effectif de l'entreprise

En matière de représentation du personnel, horims en cas de rmeemanclpet d'un salarié aenbst ou dnot le cnatort de taarvil est suspendu, les eeitffcs des enerrtiepss intègrent tuos les salariés qui tieravllant dnas l'entreprise.

Les salariés mis à dispotosiin ou détachés, les tlrreaavluis temporaires, les salariés à tmeps patreil ou en crontat à durée déterminée, snot pirs en compte au portraa de luer tmeps de présence dnas l'entreprise.

3.1.3. Ancesebs puor ronsais syndicales

3.1.3.1. Aecbsens liées à l'exercice d'un manadt sdcaïnyl dnanont leiu à maeniitn de salaire

Les ascnebes suivantes, qui denvoit être justifiées par la picotruodn de la cncntaoioivon précisant les leiuux et la dtae des réunions et par un mdnaat d'une des oionrainastgs sclaiydnes représentatives de la branche, ne dnonnet leiu à acuune réduction de srliaae et denmrueet assimilées à un tpmes de tavrïal eeftfcif puor le cucall des congés payés :

? ptaatiiirocnpn aux cisimnsooms priaiaetrs oclifeiels ou constituées d'un comumn aroccd au paln nionaatl au tirtre de la coonneivtn ccoetvlile nainalote du sprpt ;

? pcprtaitioain aux jryus des ctenfioiatcirs portées par la ctonevnnin cltilvecoe naatilone du sport.

3.1.3.2. Areuts autorisations

Des atsiaornutios d'absence elceetnnoxlpie non rémunérée peeuvt être accordées aux salariés aanyt été mandatés par luer oairionsatgn syndicale, à rsoain de 10 jorus par an. A cet effet, une demdnae écrite diot être présentée ctrone décharge ou adressée en recommandé aevc accusé de réception 15 jruos anvat la dtae de départ. Snas réponse écrite de l'employeur, rsemie au salarié cnrtoe décharge dnas un délai de 5 jours plnies ouvrés, l'absence est réputée autorisée.

Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du dirot scinydal est rcoennu dnas ttuoos les eeirstneprs et s'effectue conformément aux dpiinisostos légales en veuujr dnas les erertesipns de 50 salariés et plus.

Dans les epsirentres de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 pimereer alinéa du cdoe du tvaiarl les snadyitcs représentatifs pnuevet désigner un mmerbe de la délégation du prsennoel au comité scoail et économique (CSE), puor la durée de son mandat, cmome délégué syndical.

Seul un mebrme ttuairle de la délégation du pesronnel puet être asini désigné cmome délégué syndical.(1)

3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué sndicyal représente en pcenenamre son otngairaasin auprès de l'employeur, en piluatiecr en matière de négociation ccioevllte d'entreprise. S'il y a des mmebers élus de la délégation du pnnesroel du CSE, il puet les aesstsr dnas lreus fcooitnns à luer demande.

Au crous de ses hueres de délégation, le délégué sanicdyl puet se déplacer dnas et hros de l'établissement puor l'exercice de son mandat.

3.2.3. Les snotices scndyrealis et lreus myneos d'action

Les mnoyes d'action des seintcos sdielnacys snot ntemnomat :

- la clcoltee des contotiasis à l'intérieur de l'entreprise ;
- la dsuioiffn de tuos dnuctemos snidcyuax dnas l'entreprise ;
- l'affichage des ciuocmaitomnns syacnedlis dnas des cononiidts pemnrattet une ifmtoaroinn etveifcfe des salariés.

Dans cquahe epnirtsree et ses aexnens et en aroccd aevc le cehf d'entreprise, conformément à l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, un encameeplmt est réservé puor l'affichage des ironmfaions d'ordre pneoesfionrsl et sancyidl dnas des lcoaux réservés au pnsoerenl et non outervs au public. En outre, dnas les eerrespints ne punaovt prévoir un empealmcnet de puaeannx d'affichage sur cquahe stie d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la riesme des beutnlils de paie, un recto-verso de fraomt A4, triimretsel par oraganiositn sacldinye représentative au sien de l'entreprise. Par acocrd ertne l'employeur et la stecion syndicale, ce recto-verso puet être remplacé par une cmcuoiantomin électronique ulinisatt la mrssageiee de l'entreprise.

Les salariés sur l'initiative d'une soeticn sinalcyde représentative puevent se réunir dnas l'enceinte de l'entreprise, en dohres des heraiors iunddevilis de tvraial savunit les modalités fixées en aroccd aevc la direction.

3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués siydanucx bénéficient puor l'exercice de lrues focintons des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, étant edtennu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à cquahe délégué siyadncl est fixé à :

- ? 2 hueers par mios dnas les eniesrtrpes de 7 à 49 salariés ETP ;
- ? 12 hueers par mois, dnas les eisreprnets ouacnpt de 50 à 150 salariés ETP ;
- ? 18 hruées par mois, dnas les eerrptsnies oacpnuct de 151 à 499 salariés ETP ;
- ? 24 hreues par mios dnas les eiterspnres ouancnpt 500 salariés ETP et plus.

Dans les eeretisrpnns oanpcuct de 7 à 49 salariés ETP, les mmebers de la délégation du peosrnel du CSE désignés cmome délégués syndicaux, peuvent usileitr puor cttee ftiooncn le crédit d'heures prévu à l'article 3.2.2.

Chaque délégué sdncyail puet utliesir des herues de délégation, hiorms celes mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, puor participer, au ttire de son organisation, à des négociations ou à des cirtecoonntas à un aurtre niaevu que cleui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

(1) Le dneeirr alinéa de l'article 3.2.1 est elcxu de l'extension en tnat qu'il est cintoarre aux dsotiipnsois de l'article L. 2346-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jeavnir 2020 - art. 1)

3.3.1. Élection de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés ETP et plus, le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- ? de 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire ;
- ? de 11 à 24 salariés ETP : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- ? de 25 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- ? de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- ? de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- ? de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- ? à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être au moins égal à 12 mois consécutifs.

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

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

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité ou conférant des pouvoirs de représentation de l'employeur ne sont ni électeurs, ni éligibles.

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

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi conformément à l'article L. 2314-18 et affichés aux endroits réservés habituels.

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

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

- ? adressé, lors de chaque élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans les conditions prévues par l'article R. 2314-22 du code du travail ;
- ? transmis aux organisations syndicales ayant présenté des candidats ainsi qu'à ceux ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-29 du code du travail.

3.3.2. Attributions et missions du CSE

3.3.2.1. Attributions du CSE

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

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

En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel,

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

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

3.3.2.2. Missions du CSE

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

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

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

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

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

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

Article 3.4 - Protection des représentants du personnel En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

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

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

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

(ancien article 3.5)

Article 3.5 - Congés pour formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

En altppicaoin des arcilets L. 2145-5 et svniatus du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cniitodon d'ancienneté, désireux de piacptirer à des satges ou ssinoses de famriootn économique et sioalce ou de foroaitmn sinlcycdae organisés snot par des crtnes rattachés à des otgansniroais seacydnls de salariés habilitées au nvieau noaaintl et interprofessionnel, snot par des itnttionusis spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou psrlieus congés dnot la durée mmiaalxe est de 15 juors par an. La durée de cahque congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 juors puor les aimutaners de sgates ou sessions, et puor les salariés appelés à eecrexr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rimpelr des fncionos representatives dnas l'entreprise, de cadinatds à de teells fonctions, ou enifn des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, snot dnas les itnsceans dineaergits de luer syndicat, snot dnas les ornmiesags où ils représentent celui-ci.

Le nmbore anenul ttoal de jours de congés pirs par l'ensemble du prnoeesl puor ces fmiatnoros aisni qu'au trite de la fiormoatn des memerbs de la délégation du CSE est défini par la loi.

(ancien arlicte 3.6)

Chapitre IV : Contrat de travail

Article 4.1 - Principes directeurs

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

4.1.1. Non-discrimination

Aucune pnnorese ne puet être écartée d'une procédure de rmceertnuet ou de l'accès à un sgate ou à une période de foiramton en entreprise, acuum salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une muerse discriminatoire, diertece ou indirecte, noaemtnt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de primtoon professionnelle, de miottuan ou de rvmuenoeelnlet de ctranot en rsiaon de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oeainorittn sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa sotitaiun de filmale ou de sa grosseesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa siituotan économique arptanepe ou connue de son auteur, de son arcptenapanne ou de sa non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnje, une noaitn ou une prétendue race, de ses oopinnis politiques, de ses activités siacdeylns ou mutualistes, de ses ctinncoiiovs religieuses, de son acpnperae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dtialiomcoiin bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa ptere d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lnuage ature que le français.

4.1.1.1. Égalité posoefilenlrsne enrte fmeems et hommes

Les eeoprymuls s'engagent à receptesr les disonoitpiss législatives rtvaeelis à l'égalité psnoliensefrloe etrne les feemms et les hmeoms et s'interdisent en conséquence de pnrner des décisions cnaencnrot les rlaioetns du travail, ntomnemat l'emploi, la rémunération, l'exécution du cntroat de tvaairl d'un salarié, en considération du sxee ou de la siiatuon de famille, ou sur la bsae de critères de chiox différents sleon le sxee ou la soiituatn de famille.

En particulier, tuot emepyuolr est tneu d'assurer puor un même taviarl ou un traiaavl de vuelar égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hoemms et ce, conformément aux dopintisoiss des arcitels L. 3221-2 et snutaivs du cdoe du travail.

Les diossontiips des arctleis L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du fairavl snot portées, par tuot moyen, à la cnoiasasncne des pnnosrees aynat accès aux lieux de travail, aisni qu'aux cdatainds à l'embauche, conformément aux dtsooniiipss de l'article R. 3221-2 du cdoe du travail.

4.1.1.2. Tilureraalvs handicapés

Toute dnratsciioimin à l'encontre des handicapés est itneidtre conformément aux dispiooistns de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. Les eromlypeus s'engagent à fiitlcaer l'insertion et le matniein de treluirlaavs handicapés au sien de la bnchare du

srpot en pnaernt en cmpote les mueesrs appropriées avec le cuoconrs de l'Agefiph.

Tout eeompulyr de 20 salariés ou puls est smoius à l'obligation prévue par l'article L. 5212-2 du cdoe du tvaairl de réserver des elmopis aux telauirrlvas handicapés, aux mutilés de gerrue et assimilés.

4.1.2. Ojtbcifcs généraux

La présente conientvnon a puor oejbt de faviersor le développement et la satutctorirun de l'emploi dnas la bnhrcae penrolfnolissee sport.

La spécificité de cttee bachrne pnfleilrnsoseoe est liée à l'évolution des activités sripotevs qui snot aeaourpps et se snot développées soeln luer porrpe rythme, en fcinton des ciontdions climatiques, du tmeps de liosir des paraqttnis et des cnerdlireas des compétitions.

Dans cttee brhcane pnrselioenosfle cierantes soiatinuts d'emploi snot dmriencetet simseous aux cinnroettas liées à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives, et particulièrement affectées par les aléas de l'activité siorvpte elle-même et/ou par les nécessités de l'accueil et l'encadrement d'un public. Les aurets sniaiuotts d'emploi puneevt teotiuifs être oeaoncnlnclsleimet affectées par ces contraintes.

Mais dnas tuos les cas, les piarets s'accordent puor privilégier le rcorues au ctnorat à durée indéterminée qtuite à l'assortir, en tnat que de besoin, de modalités particulières prévues par la présente ctovonienn (intermittence, mdooltiaun du tpmes de travail). Il n'y a leiu de crcoulne un caorntt à durée déterminée que dnas les cas prévus par la loi et selon les dinitosposis définies par la présente convention. Dnas la mresue du possible, le tvarail à tpmes plein srea favorisé.

Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

4.2.1. Cclioussnon du cortnat(1)

Le craorntt est établi par écrit en dbluoe exemplaire, dnot l'un est riems au salarié.

Outre les ceaslus particulières prévues par la loi, le carorntt de traiaavl mnonentie nmtnoamet :

- ? la ntaure du cnotart ;
- ? la roaisn soiaacle de l'employeur ;
- ? l'adresse de l'employeur ;
- ? les nom et prénom du salarié ;
- ? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du titre vaalnt aiuootrisatn de tarival ;
- ? le numéro nnatoail d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nasniasce ;
- ? la dtae d'embauche ;
- ? le leiu de taraivl ;
- ? la dénomination de l'emploi ;
- ? le guproe de cstcsafoiialn ;
- ? le silraae de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
- ? la durée de taiarvl de référence ;
- ? les condiinots particulières de travail, et ntmmenoat les périodes et le nmbore de snmaeies où le salarié srea amené à ailpcmcor des sujétions particulières ;
- ? les modalités de pirsu du rpeos hdrbaiemdoae ;
- ? les différents aegavnats en nturae et les modalités de luer cossaeitn en fin de crtoant ;
- ? les modalités de la période d'essai ;
- ? la référence de l'organisme auuqel l'employeur vesre les cootaiinss de sécurité scliaoe et le numéro suos lueeql ces caittinooss snot versées ;
- ? le nom des caesiss de raiette complémentaire et de prévoyance ;
- ? la référence à la cventoinon cieolvctle et les modalités de sa cnutliatsoon sur le leiu de travail.

Le salarié et l'employeur aopespnt luer snruatgie sur les 2 eelpxeairms du coatrnt précédée de la meniotn « lu et approuvé ».

Toute matcfoiodiin du cortnat de tvaairl fiat oinaeteomlgbrit l'objet d'un annaevt proposé par écrit au salarié.

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 renforcement 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) L'article 4.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, qui prévoient, dans le cadre de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, la définition précise de son motif (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 4.3 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 personnes mensualisées bénéficieront des dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2, à condition :

- ? d'avoir justifié dans les 48 heures de l'incapacité auprès de son employeur et de la cause 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. Absence pour maladie

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

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

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1^{er} jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédent la période de paie, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accidents 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 s'appliquent pas 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 poursuivre au caractère définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur.

4.3.2. Absence pour maladie professionnelle ou accident de travail

En cas d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la durée 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.

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 être licencié pour cause de maladie dûment constatée.

4.4.2. Départ ou mise à la retraite

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

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

4.4.2.1. Préavis

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

4.4.2.2. Indemnités de départ ou de mise à la retraite

4.4.2.2.1. Indemnité de départ en retraite

Le départ à la retraite, accompagné d'une demande effective de liquidation d'une pension de 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, si la moyenne 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 s'ajoute pas au salaire de base.

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 mise à la retraite prévue ci-dessus.

4.4.3. Licenciement

4.4.3.1. Procédure

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter scrupuleusement 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. L'indemnité de licenciement

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

Cette indemnité est équivalente à :
? 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

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

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

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

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

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

4.4.3.4. Indemnité compensatoire de congés payés

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

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

4.4.3.5. 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 ont droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable.

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

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

Article 4.5 - Contrat de travail intermittent En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

4.5.1. Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines cettuorcalens maximum par période de 12 mois, afin de prouver des pauses périodiques 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 personnes concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois peuvent être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent 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. Modalités d'application dans le contrat

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

? la durée minimale annuelle de travail ;

? les périodes de travail ;

? la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

? les modalités de notification 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 modification du salaire au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Son 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 maximale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord avec le salarié.

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

Le temps de travail mensuel s'inscrit au cours de la rémunération s'élève égal à 1/12 du temps de travail annuel garanti 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 d'activité non retenue lui 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 au maximum 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 représentative au niveau de la branche.

4.5.5. Droits des salariés

Les salariés travaillant 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 salariés saisonniers visés à l'article 4.3 de la convention collective nationale du sport, les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de mietin 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 snot pierss en cpotme en totalité.

Article 4.6 - Contrat de travail à temps partiel
Modifié en date du 1 juin 2007

En cas de boiesn les ersreetnpis pvnuet avoir reuocrs au tavriral à tpmes partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

4. 6. 1. Définition

Sont considérés cmome crttnaos de trvaial à tmpes ptrieal les cnatrtos dnnt la durée du trvaail répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou covlilnenenotne du travail.

4. 6. 2. Mntneois ooiagilbtres dnas les cttonars

Le canortt diot citonenr orute les moiments prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente coevntnoin les menitnos senvuatis :

- la répartition de la durée du tairval entre les juors de la snemiae ou le cas échéant les siemnaes du mios ;
- les cas dnas lqseelus les miifindtoocas éventuelles de cttee répartition pevenut iereivntnr ainsi que la nuatre de ces mnifaicooids ;
- le délai de prévenance en cas de mftiocaoidn est de 7 juros ouvrés ;
- les litimes cnoarnect les hreus complémentaires ;
- les modalités de caiomuimctnon par écrit au salarié des hoirreas de tavrail puor chquae journée travaillée.

4. 6. 3. Les hereus complémentaires

Les hurees complémentaires snot des hurees de tivaral que l'employeur dadmnee au tarliualevr à tpeps pertail d'effectuer au-delà de la durée de taairvl prévue dnas son cortant et dnas la ltmiiie d'un tries de l'horaire contractuel.

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

Au-delà, le salarié puet reesfur d'effectuer les hreus complémentaires proposées.

L'employeur purora rueuricr à un vnoalt d'heures complémentaires dnas la lmitie muaimxm du teris de la durée hiaoerdadmbe ou mlesneue prévue au contrat. En tuot état de cause, la durée talote de tirvaal derva dremueer inférieure à l'horaire légal.

Les hreus complémentaires qui snot effectuées au-delà de 10 % de la durée hdmardboaieie ou mlenlusee prévue au corantt snot majorées de 25 %.

4. 6. 4. Irenrutoptin journalière d'activité

Les hriroaes de taivarl des salariés à tepms pretail ne pevnuet comporter, au cruos d'une même journée, puls d'une iutprneotirn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cttee règle en rosian des cnnitoids de travail, il srea accordé au salarié une critatreopne définie comme siut :

- si la durée ttolae d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de taarvil ou si le nobrme de coueursps est de 2, cette cornrateipte srea équivalente à 2 heuers par mios pro rtaa tieopmrs de l'horaire crcentutaal ;

- si, la durée tlaote d'interruption d'activité excède la durée journalière de trivaal ou si le nrmboc de cuuoerps est supérieur à 2, cette cprreiotane srea équivalente à 3 hreues par mios pro rtaa timopers de l'horaire contractuel.

Dans tuos les cas de dérogation ci-dessus visés, la copeitasonmn ne puet être inférieure à 1 heure par mois.

Cette cpesniomtoan puet pednrre la fomre au coihx de l'employeur snot d'une prime, snot d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Garneatis ravteiles à la msie en oeruve du tepms petiarl

4. 6. 5. 1. Priorité d'accès au tmepps pieln

Les salariés à tmepps piraetl pevneut accéder aux pstoes à tmepps plein créés dnas l'entreprise dnas les codntiions prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.

Tout rfues de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai muamxim de 6 juros ouvrés après que le potse à tmepps plein été pourvu.

4. 6. 5. 2. Egalité de tetnaremit

Les salariés à tepms ptaeril bénéficient des mêmes dtoirs que les salariés à tpepps complet.

Le poensnrel tailrlvaant à tmepps preiatl bénéficie de toteus les dispotiions de la présente convention, pro rtaa tmeirpos puor ceells qui snot liées au tpepps de travail.

4. 6. 5. 3. Dépassements penanetrms de la durée du trvaial prévue

Lorsque l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié à temps pitarel a dépassé de 2 hueres au moins par smnaiee (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son carontt :

- pdannet 12 seienmas consécutives ;
- ou pnnedat 12 saeemins au cruos d'une période de 15 semaines.

Cet hriroae diot être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf otisiopopn du salarié concerné. Le nveul haorrie est égal à l'horaire meoy n réellement effectué. Un anavent au cnrtoat de taavirl diot être proposé au salarié par l'employeur.

Article 4.7 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

4.7.1. Coattnrs saisonniers

4.7.1.1. Cas de recours

Un crnoatt de trvaial à durée déterminée sinsiaoner puet être cclonu conformément aux dotisiniopss de l'article L. 1242-2, 3° du cdoe du travail.

4.7.1.2. Ruicoendoctn du ctornat saisonnier

A. ? Rioeccduotn des cortants saioensnrs dnas les eerepsnitrs de mnios de 50 salariés ETP

A.1. ? Coinndtios de reconduction

Tout salarié aaynt été embauché suos crnoatt de tvaairl à caractère sneainosr dnas la même esertripne bénéficie d'un doirt à riotcodnuecn de son croatnt dès lros que les coinidnots cilatmeuvus seatiuvns snot rpmilees :

? l'employeur dpsoise d'un elmpoi saisonnier, au snes de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, à puvrooir et qui snot caibptmole avec la qialaoufcitn du salarié ;

? le salarié a effectué au mions 3 mêmes ssnoais dnas cttee eresntirpe sur 3 années consécutives.

Lorsque ces codiiontns snot réunies, l'employeur ifrmone le salarié de son doirt à runitdocecon du ctornat snosiaaenr dnas le

cdare prévu par l'article 4.7.1.2.2, sauf motif dûment fondé.

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

Par tout moyen permettant de conférer date certaine à ces informations, lorsque les conditions de l'article A.1 sont réunies :
? avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de rédaction du contrat ;
? lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur informe au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

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

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

A.3. ? Prime

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

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

B. ? Recueil des cotisations sociales dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus

Les cotisations sociales de la branche du sport s'entendent pour les salariés de l'industrie sociale dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus conformément aux dispositions relatives à la cotisation des salariés saisonniers.

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

4.7.2. Contrat d'intervention

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

? il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;
? il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les aspects nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;
? sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

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

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

Dans ce cas, la durée du contrat correspond au temps

de préparation, de déroulement et/ ou de clôture de la compétition ou manifestation sportive.

En l'absence des conditions ci-dessus définies, l'employeur verse au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération brute. Cette prime ne sera pas due dans le cas de conclusion du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée.

4.7.3. Contrat à durée déterminée spécifique

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

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

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

4.7.3.1. Salariés concernés

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

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

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

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

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sien de la structure employeuse et consiste à encadrer et à préparer et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la tactique et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...).

4.7.3.2. Contenu du CDD spécifique

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

Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
- 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles le salarié ;
- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des établissements de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture complémentaire ;
- 6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

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

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

Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur approuvent l'engagement sur les termes particuliers du contrat de travail précédé de la mention « lu et approuvé ».

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

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

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

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

4.7.3.3. Durée du contrat

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

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

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

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

- ? en cours de saison sportive pour une durée maximale de 6 mois à compter de la fin de la saison sportive ;
- ? en cours de saison sportive pour une durée maximale de 5 mois à compter de la fin de la saison sportive en cas de remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou absence de travail ou congé maternité.

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

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

4.7.3.4. Classification

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

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

4.7.3.5. Minimum de salaire

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

*(1) La première phrase de l'alinéa 5 de l'article 4.7.2 est remplacée de l'extension en ce qu'elle concerne aux dispositions de l'article L. 3121-21 du code du travail, qui concernent le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

Chapitre V : Temps de travail

Article 5.1 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

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 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 préparation et à la mise en œuvre de l'activité ;
- ? 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 repos et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2. Heurs 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 heures supplémentaires sont payées 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. Remplacement ou repos compensatoire de remplacement

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

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

5.1.2.2.2. Repos compensatoire obligatoire

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

cseoeuatpnmr défini cmome siut :

5.1.2.2.2.1. Ctnidoions d'acquisition du diort au repos

Dans les enersrtipes d'au puls 20 salariés :
? hreues supplémentaires effectuées au-delà du cnitengont aneul d'heures : la durée du rpeos ctnmeuesapor est égale à 50 % de ces heures.

Dans les epnirresets de puls de 20 salariés :
? heeurs supplémentaires effectuées dnas le volume du cnnntigeot anuel d'heures : la durée du roeps ctnepasemour est égale à 50 % du tmpes de tvraial aplmocci en heuers supplémentaires au-delà du phacnelr de 41 hueres hbaemoerdidas ;
? hueres supplémentaires effectuées au-delà du ciegonntt légal aneunl d'heures : la durée du ropes coepstaemnr est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2.2. Coidionnts d'utilisation du diort au repos

Ce diort est orvuet dès que le salarié tostalie 7 heerus de repos. Il diot être pirs dnas les 6 mios qui snieuvt l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; cahque journée ou demi-journée cpoornsed au nrmboe d'heures que le salarié ariaut travaillé au crous de ctete journée ou demi-journée.

Ce roeps qui est assimilé à une période de tvraail eiecffft puor le calucl des drotis du salarié dnone leiu à une ismdeonitnain qui ne diot entraîner aucnue dmitioniun par ropprat à la rémunération que le salarié aiarut perçue s'il avait acpmcoli son travail. L'absence de dnamdee de psrie de rpoes par le salarié ne puet entraîner la ptere de son diort au repos. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de lui ddeeanmr de prrdnee eecfnitvemet ses rpoes dnas le délai mmxuaim de 1 an.

Un état des hreues supplémentaires effectuées, des hreues de rpeos cmoaepusetnr de relemmpnceat et, le cas échéant, les hreues de ropes ceunoapmster légal prsies anisi que les crédits d'heures crepntdooranss disponibles, derva être tneu à la diiptooissn de l'inspecteur du tarival et annexé au butellin de pyae du salarié. Il cprrotmeoa une mitonen nofaitint l'ouverture des drtois aux roeps compensateurs, les modalités et le délai dnas leeuql ils dineovt être pris. Ce tmpes de rpoes est pirs au cohix du salarié suaf nécessité de service.

5.1.3. Durées malaixms journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées melamaxis journalières

? 8 hereus puor les artpnpies et les jeunes trauleavirls de mnios de 18 ans ;
? 10 hueers puor les aruets salariés.

Toutefois, dnas caeetnris situations, il est plsobise de dépasser ces durées, snas puor anautt dépasser 12 heures. Ctete diiipptosn exolncetielnpe ne puet pas s'appliquer puls de 2 fios dnas une même semaine, et ni puls de 3 fios par mios ni puls de 12 jrous par an(1).

La durée qtuiondenie du tiavral s'apprécie dnas le crade de la journée civile, siot de herue à 24 heures.

Dès lros que tuot salarié bénéficie d'un roeps qioetuidn de 11 herues consécutives, l'amplitude mlmixaae journalière ne puet pas dépasser 13 hueers suaf enetpioicxs prévues par la loi.

Durées mlxamaes hebdomadaires

Le nrombe de sieamnes dnot la durée aettint ou dépasse 44 herues est limité à 15 par an. Lsrouqe 4 saminees consécutives snot supérieures ou égales à 44 heures, la 5e saenime diot être de 35 hreues au puls(2).

Ces dinsoopstiis ne s'appliquent pas en cas de moualotidn du tpmes de travail.

5.1.4. ? Reops hmdibeorade et juors fériés

5.1.4.1. ? Repos haiderbdmae et tavaril dominical

5.1.4.1.1. ? Le principe

La durée hiddrmaboae du taraivl puet être répartie de manière inégale erne les jorus de la semaine. Elle puet être organisée sur 4 jruos puor les salariés à tmpes complet.

Le taairvl par cclye puet être organisé sur la bsae santviue : 70 heuers par cclye de 2 seemnais réparties sur une sanmiee de 4 jorus et une snmaiee de 5 jours.

Les esntreerpis ou établissements s'efforcent de rechehrer la possibilité d'accorder duex juros de reops consécutifs à lures salariés.

5.1.4.1.2. ? Les modalités

Lorsque les rhmytes des activités svprieots l'exigent et conformément aux dinoosiptss du cdoe du travail, les ersrpeitens ou établissements relnvet de la présente cvnieonotn bénéficient d'une dérogation à la règle du rpeos dominical, puor les tepys d'emplois qui snot liés dnecmeteirt à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le rpeos n'est pas helmnuteaiblt donné le dimanche, le cotrnat de tivraal diot en farie mention. En outre, loqsure les salariés tailvrnealt hebilmulneeatt le dimanche, l'employeur diot oegansirr luer tarvail aifn qu'ils pnseiust bénéficier siot de duex jruos de ropes consécutifs par sienmae aevc dnmciahe travaillé, siot de 11 dmcnheais non travaillés par an, hros congés payés.

Le ccaull du nbmore de deamnhics non travaillés s'effectue au pro rtaa tmeopris qunad la durée du crtantot de tiavarl est inférieure à un an.

Si un juor de roeps hdbodriamaee est travaillé, les hreues effectuées ce jour-là par les preslenons sronet payées aevc une mjotriaaon de 50 % du traif nraoml ou remplacées par un roeps ceoetaspnmur équivalent (soit 1 herue 30 mtuneis de récupération par huree travaillée).

Ces miaortjoans se sttuinesubt à cleels prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2. Jorus fériés

A. ? Principes

Lorsqu'un juor férié henlbeamuliett chômé par le secirve auuql antprpaeit le salarié est travaillé, les hurees effectuées ce jour-là par le salarié sornet payées aevc une miojaraotn de 50 % du traif nmaorl ou remplacées par un rpoes csemupenotar équivalent (soit 1 herue 30 metunis de récupération par herue travaillée). Ces mraoianjots se sbteitunsut à cleels prévues à l'article 5.1.2.2.

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

B. ? Cas pileariutcr des 1er janvir et 25 décembre

Pour les salariés anayt au mnios 2 mios d'ancienneté, lqsrue le 1er jaevinr et/ ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une miaojrtoan de 50 % des heeurs effectuées. Cttee maojatroin est versée en pircnpie en silarae ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un ropes cuoemnasteptr équivalent.

5.1.5. Temps patriel (ancien art. 4.6)

En cas de besoin, les ertrenpseis peenvut avoir rrouecs au triavrl à tmpes partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.

5.1.5.1. Définition

Sont considérés comme catotrnns de taivral à tmpes paritel les canrttos dnot la durée du tviaral répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou cenenlvnolnotie du travail.

5.1.5.2. Dérogation à la durée miminalne de 24 hurees hadmderoeibas (ou l'équivalent musenel ou sur une période supérieure à ctete durée)

Le reruocs aux cotnrts de trvaial à tpmes pairatl dérogeant à l'article L. 3123-27 du cdoe du tiaavrl n'est pisblsoe qu'aux eimolps ne rlanevet pas du ctaonrt à durée indéterminée

iermtentitnt organisé dnas les cniinoodts de l'article 4.5.1 de la présente convention, asnii que puor pvuioror les ptsoes dnot l'organisation du tavairl ne preemt pas l'utilisation du CDI intermittent.

5.1.5.2.1. Durée mmialnie de travail

5.1.5.2.1.1. Salariés à tpmes peratil dnot le tmeps de trvaail est réparti sur la snemiae ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mimlanie de tairavl des salariés dnot le tepms de taavirl est réparti sur la siaemne est fixée comme siut :

- puor un tepms de taavirl craontcetul réparti sur 1 juor dnas la siamnee : durée miniamle homddbaaiere de 2 heeres ;

- puor un tpmes de tarvail crcnatuotel réparti sur 2 juos dnas la senmaie : durée mniiamle hbmoaeiadrde de 3 herues ;

- puor un tpmes de tairval cauoetttrcl réparti sur 3 juos dnas la simnae : durée mmiinale heordamibade de 5 hruees ;

- puor un tpmes de taiavrl certuoctnal réparti sur 4 juos dnas la snmieae : durée mniimlae heaordmbadie de 8 hruees ;

- puor un tpmes de tariavl ccatuotornl réparti sur 5 juos dnas la sinmeae : durée milnaime hiraeeabddme de 10 hreues ;

- puor un tpmes de tvaairl cnoaetrtrucl réparti sur 6 juos dnas la simanee : durée mailmie hraambidedoe prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dnot le tepms de tiraval est réparti sur le mois, cttee diiipstoson est également applicable, suaf puor les saenmies au cuors dequeeslls le cnatort ne prévoit pas d'activité, leulqleses ne snot pas smieusos à une durée mnilmiae de travail.

5.1.5.2.1.2. Salariés à tpmes ptiaerl dnot le tepms de tivraal est réparti par acorcd cilcoeltf sur puls de 1 mois

La durée mlniame de tarvail des salariés dnot le tpmes de tavaril est réparti sur puls de 1 mios cpesrnod puor un cylce annuel à 304 heerus sur 12 mois, ctete durée miamlnie étant proratisée puor les salariés dnot la répartition du tpmes de tairavl est inférieure à l'année.

L'organisation du tvarial devra rseter cmrfoone à l'article 5.1.5.2.1.1 de la présente convention.

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

Dès lros que la répartition hddbiameroae du tpmes de trvaail prévue au cnratot de tivraal du salarié srea modifiée de manière penmntaree en cruos d'emploi, ctete durée mminilae de tavrail srea réévaluée en fnoticon de ces dispositions.

La durée mailinme de tavaril haierdmbadoe du salarié ne sera, en revanche, pas modifiée par un cahnmeneegt teroaimpre de la répartition du tpmes de traairl prévu au contrat, nmnoeatmt dnas le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

5.1.5.2.2. Dérogation appliblace à ctainers salariés pionvauust des études

Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, les salariés de mnois de 26 ans puonusivrat luers études ne snot sumios à auucne durée mmianlie de tvairal colelennninvtoe ou légale. Ils juteinfist de ce suttat auprès de luer emyopleur par tuot moyen.

Le salarié qui ne satafsiit puls l'une de ces ctinniodos en ironfme l'employeur par écrit mnannyeot un préavis de 15 juos ouvrables. Passé ce délai, suos réserve de l'article 5.1.5.2.3, la dérogation prévue par l'article 5.1.5.2.1 de la cntneiovon civetlloce s'applique de plien droit.

5.1.5.2.3. Dérogation à la dmenade du salarié

Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, une durée du tairval inférieure à la durée mnmiilae prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tiaavrl puet être fixée à la dmnadee du

salarié, siot puor lui perrttmee de faire fcae à des ceainnrtsos personnelles, siot puor lui pretrtème de cmlluer pesruilus activités aifn d'atteindre une durée gablloe d'activité crspondnoerat à un tpmes pilen ou au mnios égale à la durée mentionnée au même article. Cette dmneade est écrite et motivée.

Le salarié qui ne jfiuitse puls de l'un de ces mtfios rocneue à sa deamnde de dérogation légale par une iiootrfoanmn écrite et motivée adressée à l'employeur et rctepnsaet un préavis de 15 juos ouvrables. Passé ce délai, l'article 5.1.5.2.1 de la coonevtinn ccltveloie s'applique de plien droit.

L'employeur infmroe chqae année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prseneonl du nrmobe de dnmdeaes de dérogations iniluildeveds à la durée du travail.

5.1.5.2.4. Modalités de gtarinae de régularité des herues de taivarl et de cumul d'activités salariées

L'application des aretclis 5.1.5.2.1 et 5.1.5.2.3 est subordonnée au rnueegoemprt des hireaors de tiaavrl du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dnas tuote la mresue du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois cehz d'autres epuryemlos aifn d'atteindre une durée golbale d'activité cdrosopaernt à 24 heures, à son équivalent meuesnl ou à un tpmes plein. À ctete fin, il dnnoe priorité à ce salarié, suos réserve de la jsatoiiictifun de la réalité de ces emplois, puor l'aménagement de ses horaires.

Afin de griatanr la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 snmaiee aanvt sa psrie d'effet, un pnalinnng puor cauhqe sieamne travaillée.

Les modalités de rreepgeomnut pnurort être définies par acorcd d'entreprise.

5.1.5.3. Metinons otoaierilgbs dnas les contrats

Le caontrt diot ctonenir orute les mntoiens prévues à l'article 4.2.1 de la présente cnonieovtn les mtnoenis sanuteivs :

- la période de référence ;

- la répartition de la durée du tairavl etrne les juors de la sinamee ou, en cas de répartition msleenlue du tmeps de travail, etrne les smaeines du mios ;

- les cas dnas lseuqels les midtoifcaonis éventuelles de cette répartition penevet itenirnvver anisi que la nuatre de ces miitcanifdoos ;

- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 juos ouvrés ; toutefois, en cas de catnrscneois etneeilxcnloeps (notamment : intempéries, indisponibilité des luaocx ou des oiltus de tavrail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai puet être copmris enrte 3 et 6 juos ouvrés ;

- l'impossibilité puor l'employeur de réduire le délai de prévenance de la mooiicfatdn en deçà de 7 jours ouvrés en cas de csrinoaccents eeceleolpxnitns puls de 8 fios par an ;

- les ltemiis cecnnanort les hereus complémentaires ;

- les modalités de cuomitoancimn par écrit au salarié des heairors de taiavrl puor chqae journée travaillée, dnot le délai de taosnsisirmn du planning.

5.1.5.4. Les hruees complémentaires

Les herues complémentaires snot des hueers de tivraal que l'employeur dmdanee au tluiaelavrr à tpmes pitrael d'effectuer au-delà de la durée de tairavl prévue dnas son contrat, et dnas la ltiime de 1/3 de l'horaire contractuel, snas pioouvr ainredtne la durée légale.

Lorsque les hruees complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu 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 calculée de travail.

5.1.5.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut aménager le pourcentage de 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 peut varier de l'un à quatre par an. Le complément d'heures est limité à 8 par an.

Le respect de la limite d'un mois consécutif d'un salarié absent n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

Les compléments d'heures sont proposés préalablement aux salariés concernés du secteur.

Les heures complémentaires excèdent au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant jusqu'à une majoration de 25 %.

5.1.5.6. Jurte de travail 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 contraintes de travail, il sera accordé au salarié une indemnité financière, définie comme suit :

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

- en cas d'une interruption supérieure à 2 heures, une indemnité 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 continu de 11 heures consécutives.

5.1.5.7. Droits des salariés à temps partiel

5.1.5.7.1. Priorité d'accès au temps plein

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

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

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

5.1.5.7.2. Égalité 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 tous les avantages de la présente convention pour autant qu'ils ne soient pas liés au temps de travail.

5.1.5.7.3. Dépassement préalable de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire 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 accord du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

(1) Tmeers eulxcs de l'extension comme étant catnirroes aux dtsisonoipis 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 et l'article L. 212-7 du code du travail, qui prévoient la prise d'un décret pour une durée maximale 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 de l'application 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 de l'application 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 - Modulation du temps de travail En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

5.2.1. Définition et champ d'application

Le sport constitue une activité sportive à ses propres risques imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des conditions de conditions de compétitions sportives, de soins médicaux 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 modifier le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les circonstances prévues de la présente convention, tout employeur pourra mettre en œuvre une 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 en cas d'un contrat de travail temporaire, qu'il s'agit de temps plein ou à temps partiel, et dont l'emploi dépend principalement des nécessités de l'activité sportive.

5.2.2. Dispositions communes

5.2.2.1. Incompatibilité des représentants du personnel et des salariés

Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent, doivent être préalablement consultés ; ils doivent également être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps

de travail.

Les modalités particulières de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement forment l'objet d'une convention 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 principe initial doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 1 mois avant le début de la période de modulation.

Si, au terme 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. Carte général du recours à la modulation

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

Le salarié est informé du programme initial de la répartition de la durée du travail par courrier ou par lettre recommandée 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 doivent 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 immédiatement annexé au bulletin de paie dès lors qu'il est établi au cours duquel la demande a été formulée.

5.2.3. Travail à temps modulé

5.2.3.1. Étendue 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 correspondra au moins à 3 jours non travaillés, en

droits des congés payés et des jours fériés.

2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plafond à l'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 haute ne pourront 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. 3121-22 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. Cionnests des heures supplémentaires non programmées sont soumis aux dispositions des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail et 5.1.2 de la CNCS :

- 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 hebdomadaire fixée au 1, à l'exclusion des heures ci-dessus.

Dans ce cas, le nombre 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 correspondante à celle prévue à l'article 5.2.3.1.

Les programmes annuels individuels de travail et les horaires hebdomadaires individuels 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 cas de modification 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 créance selon le tableau suivant :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
1 semaine non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos par semaine hebdomadaire
1 journée non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos tous les 2 jours ouvrables journaliers
1 demi-journée de travail est inversée	1 demi-heure de repos tous les 4 jours ouvrables de demi-journée

Les droits auxquels en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux auxquels au titre de l'article 5.1.2.2.1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5.1.2.2.2.

5.2.3.3. Modifications exceptionnelles

En cas de surcroissance de besoins exceptionnels nécessitant des modifications de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier l'horaire de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 1 jour.

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

Une indemnité au titre du repos à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà

de la durée du travail prévue dans le programme individuel des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables.

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 salaire minimum du salarié au regard de la grille de classification définie par la présente convention.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnité de salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération

meuselle srea 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 compensatoires ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de fin de période 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 modification peut refuser cette proposition dans les conditions suivantes :

- avoir informé son employeur de l'existence ou de la suppression d'un ou plusieurs autres contrats de travail ;

- avoir communiqué les délais de travail prévus par ce ou ces contrats de travail.

5.2.4.1. Étendue de la modulation

Les entreprises pourront modifier 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 conditions suivantes :

1. La durée hebdomadaire de travail ne pourra pas être supérieure à la durée hebdomadaire 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 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. Prémotivation(3)

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période contractuelle à celle prévue à l'article 5.2.4.1.

Les programmes annuels initiaux de travail et les horaires hebdomadaires contractuels 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 mensuel est proportionnel au temps travaillé 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 srea 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 5.1.5.4 ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de fin de période 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.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires prévues à 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 desquels la durée du travail doit se fixer 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 de l'application des dispositions réglementaires prévues à l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(4) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires prévues à l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

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

Article 6.1 - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 7 juillet 2005

Tout srea mis en œuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions 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 représentants du personnel ont pour mission de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

Article 6.2 - Santé, hygiène, sécurité

En vigueur étendu en date du 23 janvier 2020

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 national de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

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

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

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

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

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

6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

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

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

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

6.2.2. Sécurité

6.2.2.1. Préambule

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

6.2.2.2. Droit d'information

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

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

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

6.2.3.1. Rôle du CSE

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

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du

travail ou de matériels professionnels ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Prévention et éthique

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

6.2.5. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail, l'employeur sanctionne, 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 personnes qu'il encadre, le salarié ne peut être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.

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

Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention,

À partir d'une velle sanitaire, une poqitliue de prévention acitve srea msie en place.

Les missions, antoturtibis et modalités de snasiie de la cmmission snot définies à l'article 2.2.3.

Chapitre VII : Congés

Article 7.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

7.1.1. Droit aux congés

Le nrmboe de juroes est déterminé conformément aux dtnioospiss légales au corus de la période de référence fixée du 1er jiu au 31 mai de l'année suivante, snot 30 jrous olbvaerus par an.

En cas de craontt ou de suitotain aiupqyte (modulation, CDII...), la période de référence puor l'acquisition et la psrie des congés payés puet être modifiée puor être msie en cohérence aevc le cycle du croatnt (année scolaire, année civile...).

Dans ce cas, la période de référence diot être isinrcte au cratnot de tiavarl ou par avenant.

7.1.2. Périodes assimilées à un tpeps de tirvaal effectif

Sont considérés cmome périodes de tvaaril effticef puor la détermination du congé aunnel :

- ? les jruos fériés ;
- ? les périodes de congés aenluns ;
- ? les périodes de congé maternité, paternité, adoption, acdceints du tairavl et de trajet, mldiaae piselneorlfose ;
- ? les périodes de mlaaide anayt fiat l'objet d'une idminnoetisan au ttrie de l'article 4.3.1 ;
- ? les périodes de fmoiartron légales ou cetvneilnnoos (formation pnneorlfiselsoe et permanente, crous professionnels, fmoioatrn en cours d'emploi) ;
- ? les périodes pdneant lelelqseus le salarié bénéficie d'un congé de frmtoain économique, slaocie et sdailnyce ;
- ? les congés ecteieonxpnlis ;
- ? les asiarniuotots d'absence puor la défense noanltiae visées par le cdoe du tvaairl (journée défense et citoyenneté, réserve miilartie opérationnelle) ;
- ? les périodes d'absence puor rsnioas sdielnaycs prévues à l'article 3.1.3 ;
- ? les congés de foritmaon crdae et aumnitear de la jeunesse.

7.1.3. Psrie des congés payés

La période de psrie du congé payé picnarpil est située etrne le 1er mai et le 31 obrotce de cauhqe année. Les congés payés pneuvet être pirs dès l'embauche.

Les modalités de foteenamnicrnt ou de psire de congés en drheos de cttee période snot déterminées sloen les dniosoitpsis des arectils L. 3141-17 à L. 3141-23 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Dans les crsetoainccns ci-après, et mnaneoyt justificatif, le prsrneol bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux :

- ? 5 jruos consécutifs ou non puor le maiagre du salarié ou puor la ccsolniuon d'un pcate ciivil de solidarité ;
- ? 5 jruos consécutifs ou non puor le décès d'un cniioajt ou d'un enfant(1) ;
- ? 1 juor puor le mgaaire d'un eannft ;
- ? 3 jruos consécutifs ou non puor le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la s?ur du salarié ;
- ? 3 jruos consécutifs ou non puor la nnasacise ou l'adoption d'un ennfat ;
- ? 2 jruos consécutifs ou non puor l'annonce de la sneurve d'un

hiadncap d'un enanft ;
? 1 juor puor déménagement.

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

Pour l'application des dospiontiiss ci-dessus, le treme de cioonnjt inulct les cibucnons nortioes et les pacés.

Ces congés dvienot être pirs dnas un délai rnaaslniobe en lein aevc l'événement. En apiiplctoan des dsiotniiposs légales en vigueur, le congé niassacne cmcneome à courir, au coihx du salarié, le juor de la nancsacie de l'enfant ou le premeir juor olrvuabe qui suit.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des dinsostoipis des acirtles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nuveaou du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 nmrobeve 2021 - art. 1)

Article 7.3 - Congé pour maternité ou adoption, congé paternité

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

7.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-17 et stavinus du cdoe du travail), le bénéfice du miainetn éventuel de slaaire srea aciuqs dnas les mêmes cnotiniods que celes prévues puor la midaale prloefilesosne au ctarihpe IV, actlire 4.3.2.

Les aneebbs liées à la sivunrlealce médicale pré et postnatale, ou prévues dnas le crdae d'une atsinsacne médicale à la procréation, en aopipatciln de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, n'entraînent anucue réduction de la rémunération et snot assimilées à du tpeps de taviral effctief puor l'acquisition des congés payés et les doitrts liés à l'ancienneté.

7.3.2. Congé d'adoption

Le congé d'adoption puet bénéficier indifféremment au père adoptif, à la mère adptivoe ou puor ptraie à l'un et l'autre.

7.3.3. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la nscsaiane de l'enfant, le père salarié ansii que, le cas échéant, le cnionajt salarié de la mère ou la pneosrne salariée liée à elle par un ptcae cvuil de solidarité ou vnvait mtaareelinmt aevc elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la spriseuson du cnatort de travail.

Ce congé est orevut à tuot salarié, qlleue que snot son ancienneté ou la naurte de son cnartot de travail.

En aiopaltpicn des ditiioinsposs légales en vigueur, ce congé est composé de duex périodes :

- ? une première période de 4 jruos cidneeralas consécutifs fainast immédiatement stiue au congé de nasiancse visé à l'article 7.2 ;
- ? une période de 21 jruos craliedenas (ou de 28 jruos en cas de necsnasias multiples) pvauont être pirs immédiatement à la suite de la première période ou dnas un délai de six mois. Ctete période de 21 jorus (ou 28 jours) cilndeaeas puet être fractionnée en duex peisrs d'une durée mniialme de 5 jorus chacune.

Le salarié imrfnoe son eyolpeumr de la dtae prévisionnelle de l'accouchement au minus 1 mios avnat celle-ci. Le salarié diot également imrnofer son eemluoypr des daets de psire et des durées de congés au mions 1 mios anavt le début de chuaqe période.

7.3.4. Congé snas solde

Le pnrenseol embauché suos cnarott à durée indéterminée aynat 1 an d'ancienneté puet sitlicoelr un congé snas sodle povnuat alelr 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 repreneurs 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 dans les 50 salariés des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

7.3.4.2. Effets du congé sans solde

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

7.3.4.3. Fin du congé

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

7.3.4.4. Renouvellement

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

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, rétroactivement 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 électeurs 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 demande des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que celui-ci ait travaillé au moins de une demi-journée entière. Il doit avvertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces dispositions est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des trois quarts 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 dispositions ne sont pas rémunérées : elles donnent lieu à récupération en accord avec l'employeur. La durée de ces dispositions 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 territoriales

En ce qui concerne les candidats élus à des mandats des collectivités territoriales, les électeurs 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 celui-ci ait travaillé au moins de 1 demi-journée entière, il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces dispositions est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des trois quarts 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 dispositions ne sont pas rémunérées ; elles donnent lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée de ces dispositions 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 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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

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

Les partenaires sociaux du secteur se proposent en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la Commission nationale de l'emploi (CNE) (CPNEF) comme outil prioritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
? soutenir l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
? inciter les entreprises à atteindre leur objectif en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1 - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

8.1.1. Règles générales

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

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sein du secteur III, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan annuel du point de vue des compétences et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

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

8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation financées par l'employeur en faveur des salariés de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elles impliquent. Parmi ces actions de formation, une action est opérée entre les actions de formation obligatoires qui doivent être effectuées sur le temps de travail des salariés anciens qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

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

Il s'agit de toutes les actions de formation financées par l'employeur

d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires.

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

8.1.2.2. Arrêts de formation

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

? dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;

? si un accord d'entreprise détermine les formalités devant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

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

Article 8.2 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

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

8.2.2. Montants du CPF

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

? en autonomie par le salarié ;
? en consultation avec l'employeur ;
? en vue d'une formation professionnelle conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

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

? les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par l'ANCF ;

? les actions de formation visant à l'acquisition de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;

? les actions de formation mentionnées au 2° du même article L. 6313-1 ;

? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seul les droits acquis au titre du compte d'engagement civique peuvent financer ces actions.

Article 8.3 - CPF de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

8.3.1. Principes

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

8.3.2. Ancienneté

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

? soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dans 12 mois précédant l'entrée en entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;

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

Article 8.4 - Contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2024

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée, au sens des dispositions générales, particulières et spéciales dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition de formation, d'une entreprise ou d'un organisme de formation et entreprise, et d'une convention des partenaires sociaux.

8.4.2. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet :

- ? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- ? de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- ? d'acquérir une qualification reconnue dans les professions réglementées de la CCN du secteur (cf. article 9.3)
- ? de préparer l'obtention d'un CQP (inscrit ou non au RNCP) de la branche ou interbranche.

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés 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.

c) Aux personnes bénéficiaires visées par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois.

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

8.4.4.2. Durée de la formation

Lorsque le candidat de professions intermédiaires est embauché pour un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou visé par une formation diplômante (titre RNCP), la durée des atours de formation hors entreprise peut être comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans tous les autres cas, la durée de la formation hors entreprise sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de qualification des salariés des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

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

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

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

8.4.4.5. Tutorat

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

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

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

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

- ? s'occuper de 3 salariés au plus, tous simultanément ;
- ? bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- ? disposer du temps nécessaire au suivi des tuteurs de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 - Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation qualifiante ou professionnalisante par des atours de formation ou par des atours de formation de faire valider les atours de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. En outre, des atours de formation généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, « Pro-A » permet aux salariés visés d'atteindre un niveau de qualification complémentaire ou supérieur à celui qu'ils détiennent au moment de leur embauche de reconversion ou promotion par l'alternance.

8.5.1. ? Salariés concernés

Le dispositif « Pro-A » est ouvert aux salariés listés ci-dessous n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire

national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et adhérents au cadre de la loi :

- ? les salariés en cours à durée indéterminée ;
- ? les salariés et retraités professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du travail ;
- ? les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- ? les salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

8.5.2. ? Atours de formation

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

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

Les atours de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 60 % de la durée totale de la « Pro-A », et ne peuvent pas être inférieures à 150 heures (sauf atours d'acquisition du socle de connaissances et de compétences, et atours de validation des atours de l'expérience, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail).

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas aux atours d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux atours de validation des atours de l'expérience.

Les atours de formation de « Pro-A » peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Ils donnent alors lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours). Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou dénoncer son accord écrit préalable. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

8.5.3. ? Qualifications visées

La reconversion ou promotion par alternance a pour but d'acquies une qualification professionnelle reconnue par :
? un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les atours de formation visés par la validation des atours de l'expérience et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont également visés.

8.5.4. ? Qualifications professionnelles visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées et détaillées en annexe de l'avenant n° 175 à la CCNS, les certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance ainsi que les certifications de qualification du choix de certifications, eu égard aux critères de fiabilité de l'activité et de l'obsolescence des compétences.

Les certifications visées par le présent accord sont :
? les certifications enregistrées à l'annexe II du code du travail et visées par l'article L. 212-1 du code du travail, qui sont que « Suels peuvent, en outre, rémunération, enseigner, accompagner ou

earnecdr une activité phiyusqe ou strvopie ou entraîner ses pratiquants, à ttire d'occupation priainclpe ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou oscncnoiellae [?] les tuileairts d'un diplôme, ttire à finalité plsiionnsoreelfe ou ciercatift de qaiflcitouan poslroeeisfnfle :

1° Gaaintrsanst la compétence de son ttiraulie en matière de sécurité des ptqraantuis et des treis dnas l'activité considérée ;
2° Et enregistré au répertoire niantaol des crofecanittiis psflioesrenleons dnas les cniointods prévues à l'article L. 6113-5 du cdoe du travail. » ;
? les cnieciftriaos adressées à Facrne compétences et en vue de luer egrsenetnmriet au répertoire niltnaoae des cfcititniraeos pfeenlisnloesros et à l'annexe II du cdoe du sport, suos réserve de ces dtis enregistrements.

(1) L'article 8.5 est étendu suos réserve du reecpst des diiotinssops de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 19 oortcbe 2021 - art. 1)

Article 8.6 - Contributions à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

8.6.1. Dosioinpitss générales

Toute ernsriptre est tunee de caesrncor un peuontgarce muinim de sa msase sallaraie butre au feannecinmt de la faroiomtn pesniflslroneoe continue, paucngtoee fixé dnas les ctndionois ci-après.

L'assiette de la cionoribtun à la fioromtan professionnelle, composée de la crbtnioituon uunqie à la fmiootarn pfnisoeonslrele et à l'alternance, est établie en référence à la bsaee de ccuall des ctioatsons de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des csiatniotos solicaes est fftriairaoe (personnel d'encadrement des ctrenes de vancees et de loisirs, pnsneroel employé par des aiaotniooscs svotipres ou d'éducation populaire, fruoemrats onicnaoecsls ?) puor lsqulees l'assiette à pdnrere en ctpmoe est le salaire brut.

L'Afdas est désigné cmome opérateur de compétences (OPCO) de la bchrnae du sport puor fneaicnr le paln de développement des compétences et les aticons en aertlnance (contrat de professionnalisation, Pro-A et catront d'apprentissage) et puor cctoeller jusqu'à la dtae d'entrée en vuiguer des dpoosiintss reailtves à la clclteoe par l'Urssaf, et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des cntbinorituos légales et supplémentaires cinloenntovleens revetalis à la froiomatn professionnelle.

8.6.2 Répartition des fonds

Les cnnoitoutbris légales raleivets à la froitoamn pfnnosilsleeroe et à l'alternance dnot devoir s'acquitter les eyplmroues snot reversées à Frnace compétences, et snot dédiées au fennminacet :

- ? de l'alternance ;
- ? du coesnil en évolution psoesfonnerille ;
- ? du paln de développement des compétences ;
- ? du cmtope pornensel de faromiton ;
- ? de la fioartomn des dendmaeurs d'emploi.

Les mntaonts des cubooninrits aabecppills dnas ce cadre snot définis par les diopsitinos légales et réglementaires en vigueur.

Une cbutrinoiotn dédiée au fincennneat du CPF égale à 1 % est en ortue due par tutoes les etrenrpesis puor l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en puls des ctuonibirons susmentionnées.

De plus, outre ces coubtirtinos légales, les eirtesnrps vsneert à l'organisme ctuleeoclr désigné une cbuoottrinn supplémentaire coventlnoilenne dnot le tuax par tanrhce d'effectif de l'entreprise srea le svnaïut :
? moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un veernmst miinum de 30 ?) ;
? 10 salariés à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
? 50 salariés à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
? 300 salariés et puls : 0,10 %.

Les tuax ci-dessus snot albpleicpas dès la première année de faieechsnmrt des seuils.

En outre, une cinrbootitun supplémentaire cvilenenlnontoe dédiée au feicamnnt des aicnots de foiamrton destinées à prrteemte aux dneatriigs bénévoles de suttcuerrs relvneat du chmap de la CNCS (bénévoles aynat des moisnis de detioricn et de getosin de la suctrutre tles que président, trésorier, secrétaire général, mbmree d'une intsncae dirigeante) d'acquérir ou de reefrocnr les compétences nécessaires à l'exercice de luer moisin est due par toutes les erpitesners de la banchre sur la bsaee d'un tuax de 0,02 % de la masse strailaae btrue avec un miinum et un miaumxm fixes cmome siut :
? puor les eenetrisprs de moins de 10 salariés : 2,00 ? mmuiimn et 5 000,00 ? mxuiamm ;
? puor les epneiersrts de 10 salariés et puls : 10,00 ? mmiinum et 5 000,00 ? maximum.

Cette ctrobiotinun est versée à l'organisme culecteolr désigné.

Ces citontnubrois cnlononntelvieies snot mutualisés dnas une sotcien dédiée à cet eefft au sien de l'organisme coeucllter désigné.

Chaque année, la CNEPF de la bacnrhe définira les onoiacitnrs poreaiirirts à pdnrere en coptme puor l'affectation des coittunbionrs conventionnelle, nemnatomt en ce qui cncerne :
? le développement de la foomtain peoflsenirlsnoe cntnuoie ;
? la sécurisation des pcaourrs pionseonfrlres ;
? la resrvioncoen des salariés ;
? les actions de famoiotr destinées aux dinreatgis bénévoles.

Article 8.7 - Observatoire des métiers du sport
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

8.7.1. Préambule

Pour acnemaopcgr les eepsnterirs dnas la définition de luer petuiiqlos de formation, les salariés dnas l'élaboration de lreus potrjes poisolesfernns et puor premttree aux preeitnras saiocux de définir une pltiqioe de l'emploi et de la fotoriman au sien de la banchre un oveirsorbate des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire diot être un otuil de ceniocaasnns et d'informations sur les évolutions des empilos et des qualifications.

Selon luer objet, les taarvux de l'observatoire snot examinés primtraerinioet par la cimmosion naiontlae de négociation ou par la CENPF qui en trie cusooclnns et recommandations. Ils pevunet être utilisés par l'ensemble des cnmoioismss et gepuors de tarival periritaas créés par les parntearies sciaoux de la bahrne dnas le cdare des négociations.

8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire ppeorstcif des métiers du srpot est de :
? refeconrr la capacité puor la bharcne poilsreolnfsee de définir et de mrtete en ?uvre des potulieiqs de fotimraon plolsrseefinone (en paieulrctr définir la piouqilte en matière d'alternance) ;
? rillceueir les inonrmotfias les puls fbeails sur la sotutiiian de l'emploi et de la fmootrian de manière à appréhender l'évolution des métiers du seuctr du sport, les bnoises de la branche, tnat en terme quaiinatfff que qualitatif, au nveiau ntoaainl et régional ;
? anaeylsr et aticiepnr les évolutions acnffeatt l'articulation entre la ftioomarn et l'emploi aïfn ;
?? de fruoinr à l'ensemble des auertcs de la friootamn et de l'emploi les otlius et les moynes de réaction nécessaires aux cenmheatgs à vneir ;
?? de permettre, par la ccoassnnniae de l'évolution des métiers, l'anticipation des benisos de frmooiatn et la msie en ?uvre de pituoiqes de fomiaortn adaptées ;
?? de nriruor les tauravx uliets aux négociations des pnateairres soicux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est nmntoaemt amené à :
? réaliser des enquêtes et études pcepvrsteos centrées sur l'évolution des métiers ;
? captiasler des études dpiobslines par l'élaboration de synthèses et luer pboiauciltn ;
? pipaierctr aux études et oinabstorevs cedotius par les

services de l'État et les collectivités territoriales ;
 ? diffuseur les travaux préparatoires relatifs à l'articulation emploi-formation ;
 ? développer des partenariats.

8.7.3. Fonctionnement

L'observatoire est composé de tirés représentant de chance des ornancements seigneuriaux de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

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

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

Chapitre IX : Classifications et rémunérations

Article 9.1 - Classifications

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

9.1.1. Choix du groupe

La grille de classification qui frugue à l'article 9.3 est composée des 2 éléments suivants :

? un tableau à caractère normatif, qui définit les critères 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 atouts des salariés nécessaires pour occuper le poste.

Les personnes saisissez rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle ne peut en soi servir de prétextes à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été reconnu 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 qualification professionnelle.

En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le grade 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 action est effectuée lors d'un entretien spécifique qui fixe l'objet d'un compte rendu.

9.1.2. Périmètre des tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit ? du fait des nécessités de l'entreprise ? à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications différentes, le salaire est fixé à l'activité la plus élevée est retenu. Cette disposition s'applique en vue de la rémunération des tâches réalisées 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 qualification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondante aux deux groupes concernés.

Article 9.2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

9.2.1 ? Salaires conventionnels

La rémunération conventionnelle 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 prévu en compte pour la détermination des minima est l'horaire conventionnel à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Les principes généraux rappellent que ces dispositions s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes, en application des dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

? Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants conventionnels à compter du 1er janvier 2024
Groupe 1	1 812 ? brut mensuel
Groupe 2	1 848 ? brut mensuel
Groupe 3	1 958,50 ? brut mensuel
Groupe 4	2 058 ? brut mensuel
Groupe 5	2 288 ? brut mensuel
Groupe 6	2 809,50 ? brut mensuel

? Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 7 et 8, à temps

plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants conventionnels à compter du 1er janvier 2024
Groupe 7	39 798 ? brut annuel
Groupe 8	45 911 ? brut annuel

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

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

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 statutaires 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. Dispositif de suivi des salariés

heures hebdomadaires

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

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 prime 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 salariés et intérimaires sont obligatoirement payés au moins une fois par mois.

Article 9.3 - Grille de classification

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

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

Groupe	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches nécessitant une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle d'un responsable.		Tâches simples et détaillées faisant partie du travail et les modes de travail à appliquer.
2. Employé	Exécution de tâches nécessitant 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 remplacer la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité financière ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut pas remplacer la responsabilité d'autres salariés.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction nécessitant 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 décisions 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 conseiller 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 bédut précis 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 nécessitant une maîtrise des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut participer à 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 programme défini et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les modes et les modalités de leur mise en œuvre.

5. Technicien			L'emploi puet iqlmpeur la responsabilité d'un sevcire ou d'une misosin ou la gieostn d'un équipement. Il puet aiovr en responsabilité la gtoesin du bgedut galobl d'un seicvre ou d'un équipement. Il puet bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité puor l'embauche de personnels.	Sa maîtrise tencquhie lui peermt de coenviocr des ptrjoes et d'évaluer les résultats de sa mioissn à prtiar d'outils existants.
6. Cadre	Personnels dponaisst d'une délégation petmeanrne de responsabilités émanant d'un cdare d'un nvieau supérieur ou des isactensn statutaires. Ils ptneicapr à la définition des objectifs, à l'établissement du prgaormme de tivaarl et à sa cntioudé ansii qu'à son évaluation, y criopms dnas ses aspctes financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts ernte les oeijctfs et les résultats.	Les prneelsnos de ce groue amnusest lures responsabilités dnas les prévisions budgétaires qu'il élaborent dnas l'exercice de luer mission. Ils pneevut avior une délégation peirlltae dnas le cdare de la putiolqie du penorsenl et de représentation auprs de patiererans extérieurs.	
7. Cadre			Les plornness de ce groue auenssmt lures responsabilités dnas les prévisions budgétaires qu'il élaborent dnas l'exercice de luer mission. Ils ont une délégation étendue dnas le crade de la piuqiotle du pennrosel et de représentation auprs de peaerirans extérieurs.	
8. Crdae dirigeant Cadre dirigeant				

Exemples d'emploi et de ctcerionatifs pinerlesfsenolos rflétais

aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration.

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Employé	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, anget d'accueil, placier, stadier, guichetier, adie de cuisine.
2. Employé	Aide-comptable, anegt administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, aengt d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, snllvauiret d'activité, suranviellt de ctrnee de formation, cmimos de cuisine.
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, ansstsait ctuiicomnaomn et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire ppicianrl comptable, économiste, attaché de presse, assatint ctuiioimcmnoan et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien	Assistant de direction, rpsbalsneoe de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la goeitsn des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, rbapslenose de la sécurité (événements ou installations), rlbepsoase maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), rpaebolsse de service, rsaplbenose des sreveis généraux, rebpssnloae informatique, chef dciertuer adjoint, deeticurr de service, diecruter aadtstminiirf et financier, dtueecrir de la cicutmomonain et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
8. Cadre	Directeur général.	

Chapitre X : Prévoyance

Article 10.1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent ctiarphe s'applique à tuos les salariés non-cadres, snas cndotoiin d'ancienneté, quel que siot le nrmbœ d'heures

effectuées, à l'exception des salariés définis au cphrtaie XII de la présente cvnoeointn et des irimntntetes du spectacle.

Par salariés non-cadres, il fuat edtnnree le pnsrenoel ne reevalnt pas des alietcrs 2.1 et 2.2 de l'accord ntaoainl ifnepenrsrntesiool raeltf à la prévoyance des crades du 17 nvœmbœ 2017.

Le présent cadre, visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, est rattaché à l'article 1er de cet accord, et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre.

Article 10.2 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le salaire de référence s'entend de base auquel 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 rétroactivité du salaire annuel de référence.

Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

(Remplacé par l'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 potes de la sécurité sociale nettes de CSG et de CDRS (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 raison 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 1095^e jour d'arrêt de travail ni couvrir le salaire à percevoir plus que son salaire net.

Article 10.4 - Capital décès
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

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 rattaché par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3^e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence.

Article 10.5 - Invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégories
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 individus sont classés comme suit :

- ? 1^{re} catégorie : individus capables d'exercer une activité rémunérée ;
- ? 2^e catégorie : individus amputés d'exercer une profession ;
- ? 3^e catégorie : individus amputés d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une 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 CDRS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 100 % du salaire net à payer pour les 2^e et 3^e catégories.

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

Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Les bénéficiaires sont les personnes non indemnisées 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).

À compter du 4^e 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 versé pendant des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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

- ? 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 ce dernier est apprenti, étudiant ou titulaire d'emploi inscrit à l'ANPE et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

Article 10.8 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation global du régime conventionnel de prévoyance est fixé à 0,84 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,42 % pour l'employeur et 0,42 % pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranches A (TA) et tranche B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranches A et tranche B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :

- ? tranche A (TA) : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- ? tranche B (TB) : partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global annuel fixé est réparti comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Garanties	Taux de cotisation TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité totale de travail	0,29 %	0,00 %	0,29 %
Invalité	0,28 %	0,22 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnes non indemnisées par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,84 %	0,42 %	0,42 %

Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

(Remplacé par l'annexe n° 3 du 20 décembre 2005)

Les établissements entrent dans le champ d'application du présent chapitre de la convention collective du secteur des assurances d'adhérer pour le régime de prévoyance à l'un des organismes agréés désignés ci-dessous(1):

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

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 désignés ci-dessus, dans le cadre d'une structure coassurance, agissent pour leur compte et pour le compte de l'Ocirp.

Une convention de coopération est conclue entre les organismes désignés. Celle-ci désigne un apporteur qui s'occupe particulièrement en matière d'organiser la mutualisation des comptes ainsi que leur mutualisation. Elle s'occupe également en matière de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

(1) Noto :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation des cotisants à la Caisse d'Allocations Familiales en ce qu'elles méconnaissent la liberté de choisir et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux cotisants en cours de sa publication, et dont la durée ne peut excéder cinq ans, la clause de désignation d'AG2R, GNP et IONS prévue par l'article 10.9 de la convention collective a cessé de produire ses effets au plus tard le 16 juin 2018. Dupes cetera date, les cotisants de la branche sont libres de choisir à l'organisme complémentaire de leur choix.

Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

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

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

convention.

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

Cette commission :

- ? négocie et conclut, en vertu de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes agréés du régime de prévoyance ;
- ? contrôle l'application du régime de prévoyance ;
- ? décide par délibération des interprétations à donner au présent texte ;
- ? étudie et autorise les décisions prises par les organismes agréés sur l'application du régime de prévoyance ;
- ? émet par ailleurs toutes recommandations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- ? délibère sur toutes les questions d'information concernant le régime que diffuse les organismes agréés ;
- ? informe une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la situation et la situation du régime ;
- ? envoie les garanties contractées par la ou les institutions de prévoyance désignées ;
- ? envoie les litiges relatifs à l'obligation de gestion de la ou des organismes gestionnaires.

La commission pratiquera le 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 s'occupe à la commission mixte les taux de cotisation ainsi que la négociation des protocoles à négocier avec les organismes gestionnaires.

À cet effet, les organismes agréés lui communiquent chaque année l'état des adhérents par catégorie de prévoyance ainsi que, de façon consolidée, les données financières, 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 paraissent se révéler nécessaires.

La constitution de la commission du régime est effectuée conformément au protocole d'accord signé entre les organismes agréés 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 cotisations 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 représentants de la commission collective, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Article 10.11 - Mise en place du régime
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

La désignation des organismes agréés (article 10.9) sera effectuée dans le cadre de la négociation du protocole de gestion prévoyant la répartition géographique des zones de compétences de gestion des institutions de prévoyance.

Les employeurs et les salariés par un accord de

prévoyance dnoervt oenrtaignolebt rejoindre, puor les gientaars définies aux aelcirts 10.3 à 10.7, l'une des iouinttsntis désignées à l'article 10.9, snas que ce trasfernt psuise être à l'origine d'une bsaise des aeavagatns aiqucs par les salariés. Le cenahemngt d'institution dreva être effectué au puls trad le 1er jenivar 2007.

En altiaocpign de la loi du 8 août 1994, les epientress qui rdjonoiret le régime de prévoyance arlos qu'un ou preuuliss de leurs salariés snot en arrêt à la dtae d'effet de luer adhésion deorvnt en friae la déclaration auprs de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et aifn d'assurer sleon le cas, snot l'indemnisation, snot les rsoeniotavlars futures, snot la pusotruie de la graitane décès aux bénéficiaires de retnes ou d'indemnités journalières, les oriegamsns grnntoieesias ccualnrelot la stsaituicorn éventuellement nécessaire à la cniotsutotin des pinioorvss correspondantes. Ctete sitatscouiorn mutualisée au nvaieu de l'ensemble de la banrche frea l'objet d'un aneanvt qui déterminera la répartition de ce coût entre epmyuloer et salarié.

Article 10.12 - Résiliation *En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005*

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

- les gtnaares en cas de décès tleles que définies aux aticlres 10.4 et 10.7 snot mantnieues puor les salariés et acneins salariés bénéficiaires des patrtniseos « Incapacité » et « Invalidité », et tnat que se puisornt l'arrêt de tiarval ou le csmalsenet en invalidité en cause, par le ou les osrmgeinas faanist l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce, au nivaue de poatrsetin telle qu'elle est définie par le ttexe cniinvnetoeonl aujuor de la résiliation ou du non-renouvellement.

La rvoailroestain du sairale de référence savrent au calcul des pasoetnirts csese à la dtae d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation. Cet enagnmeegt srea mis en oureve sleon les modalités stvneiuas :

Les parntsitoes de rtene seiervs par l'Ocirp cuoteoninrnt à être revalorisées par cet oragnisme saviunt les mêmes modalités prévues anvat le cgheamnent d'organisme assureur.

Les pnriisvoos liées aux snriiests incapacité et invalidité en curos de svcerie srenot transférées, aevc son (leur) accord, au nouvel assureur. Ce drieenr arsrusea alors, d'une part, le pimaenet de la prtaeotism de bsae et leurs futreus rooanaiielvtrs conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité saocile et, d'autre part, le mtieainn de la gianarte décès afférente aux paeonrttsis incapacité et invalidité en curos de service.

? les petrsoaitns incapacité, invalidité et retne éducation en curos cotueonniirt à être svieers à un naveiu au minos égal à ceuli de la dernière pastoirten due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur rivaotoseliran cornteinua au mnios sur la bsae déterminée par le ttxee cnoenvtnoneil à la dtae de la dénonciation de la dési1gnation et dreva fraie l'objet d'une négociation aevc le ou les orisnmaegs arusserus suivants.

Article 10.13 - Commission paritaire nationale santé *En vigueur étendu en date du 3 mai 2018*

Celle-ci est composée de 3 représentants de canhuce des oatiroainnsgs sacldeyins de salariés représentatives dnas la banrhce et d'un nombre égal de représentants des oingonrtasais d'employeurs représentatifs dnas la branche.

La présidence de la cosimsimon srea assurée alvateimeretnt par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Son rôle est de sriuve l'application et l'évolution du présent acrocd et du régime cntinnenevoool de frias de santé.

Au tirt de ses différentes missions, il s'agira nmtmoenat de :
? peoiltr paritairement, à l'aide des ognrseimas auuesrss

recommandés et éventuellement d'un airuacte conseil, le régime en anrsaust la pérennité et l'évolution régulière du diosiiptf grâce à sa maîtrise technique, la psrie en ctmope des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à chgrae des assurés et la maîtrise de la camonisomton ;

Ce suivii s'effectuera soeln un pnrpicie de piatolge à l'équilibre de chcaun des périmètres du risque.

Les cotniidnos de suivii tuichenqe du régime snot précisées par vioe de polcotroe technique.

? faire évoluer à la husase ou à la bsiasse les gantrieas et/ou les tarifs, en fnoctoin de l'équilibre faninecir du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou enorce d'évolutions légales ou réglementaires nmenoatmt ;

? mertte en place, à l'aide des oeiasrgmns arssuuers recommandés et éventuellement d'un airactue conseil, tuot dsoitsiipf de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue ntmnomaet d'éviter ttuoe soiatitun de soncuaimtoomrns ;

? pilteor les aonicts piarireirots retievals au huat degré de solidarité.

Son fmetocinnonnet est régi conformément aux dsntpsioios cvnonneoiellntes applicables.

Elle pourra se dtoer d'un règlement intérieur.

Il est cvnneou que cttee ciisosomn se réunira, dnas la muerse du possible, sur un rthmye équivalent à cleui de la coisommisn ptaririae ntaoinale de prévoyance, snot à riosan de 2 réunions au mnios par an.

Les réunions de ces 2 cisoosmns seront, atnaut que possible, réunies sur 1 même journée ou demi-journée le cas échéant.

Article - Chapitre X bis : Complémentaire santé mutuelle

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Un régime de complémentaire santé (*mutuelle*(1)) oigatoirlbe est mis en pclae puor les eitenrpsres et salariés de la brnache sport.

Le disioitpsf est défini par l'accord rtaleif à la msie en palce d'un régime cenveonnoitl de firas de santé du 6 nvomorbee 2015, complété de ses avenants.

(1) *Airlcte étendu suos réserve que le temre « muuetlle » snot enetdnu cmmoe l'organisme assureur, lebmnriet cohsii par l'employeur, qlleue que snot sa fmore jquuridie au snes de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gairtnaes ortffees aux pnsroees assurées cotnre cetrinas risques, rlveiaets aux osingmreas habilités à ditriseubr des cornttas cieltfclos de potocertn sociale. (Arrêté du 23 srepmtee 2022 - art. 1)*

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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Dans le cadre de la présente civnoetonn collective, les acrcuts de la brachne shetinuoaat asuser la pimotoron de la msie en cmoumn des mneyos frniavaost l'emploi et les intérêts des salariés et des employeurs.

Les grometuneps d'employeurs, les ainicaososts tvalriaanlt sur la gsteoin des pselonners à temps partagé répondent aux bnoesis spécifiques du suteocr siortpf puor l'encadrement de lerus activités.

Ils pitarincept au siuoetn des peitets strcures srpiteovs puor

asersur luer développement, tuot en ovaeurnt puor la pérennisation des emopils dnas la bnrhace professionnelle.

Article 11.1 - Groupements d'employeurs
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

11.1.1. Custnitiootn et principes

Des greopemunts d'employeurs constitués conformément aux atrecils L. 1253-1 et sniatvus du cdoe du tiavrl et enatnrt dnas le chmap d'application de la cvtonoienn cctoilleve naianotle du srpot punveet metrte des salariés à dstosioiipn de lreus mbemers et arepotpr adie et cisoenl en matière d'emploi ou de gtosien des rceesuosrs humaines.

11.1.2. Oiiilgtnobas(1)

Les goepneurmts d'employeurs dnot la majorité des adhérents relève de la CCN « Sropt » snot siuoms aux dosnptoisiiis de celle-ci.

Les eyeloprums qui fnot piatre du gnomueeprt ansuesmt une responsabilité sdalroiiie cnrencaot les eteaneggms contractés auprès des salariés ddiut groupement.

Le gneupermt d'employeurs aerssuma vis-à-vis des salariés mis à dsioitipson tuteos les oiatolbigns de l'employeur, notmeamnt ceells mentionnées dnas la présente CCN « prot » et celes rvelaiets à la médecine du travail.

11.1.3. Doonsiptiiss spécifiques

Les salariés des gnropetuems d'employeurs mis à disposition, en tuot ou partie, d'un ou pursleius de luers membres, eenrnt dnas l'effectif de l'entreprise uittiaslicre loqrsue les cinoitnods légales en vuegir snot remplies. En aaicoitppln de l'article L. 1253-8-1 du cdoe du travail, ces salariés ne snot décomptés dnas les etceffis du gmroneupet d'employeurs que puor l'application des dipooinsitss rvaetleis à la représentation du personnel.

Le clacul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité snot définies aux aleirtcs L. 1111-2 et savuints du cdoe du travail, L. 2314-18 et sniuvats du cdoe du travail, aisni que dnas le chrtiape III de la présente convention.

(1) *Atrlice étendu suos réserve du rcepset des dinioostspis de l'article L. 127-7 du cdoe du travail (arrêté du 21 nboremve 2006, art. 1er).*

Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples, cumul d'emplois
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

11.2.1. Principe

Le cmuul d'emplois est possible, suaf dsiiistopnos particulières l'interdisant, dès lros qu'il ne cvtinrenoet pas à la réglementation carcnnnoet la durée mmaalxie de tvarail autorisée. Le cmuul d'un eplomi plibuc et d'un eolmpi privé ravenlet de la présente covtienonn est plsosbie dnas les cnoitdions prévues par les lios et règlements en vigueur.

Le salarié est tneu d'informer cacuhn de ses elyrmeuops sur ses aretus egamgentens contractuels.

11.2.2. Durée du travail

Le tpmes de traival tatol des salariés à eyromlpeus mltiepuls est suomis au rcepst de la durée légale du travail.

Les hreeus effectuées au-delà de la durée corncltueale au piofrt d'un même elomeupyr dnonent lieu, sleon le cas, au pemniaet d'heures complémentaires et/ou d'heures supplémentaires conformément aux dsioitoisinp du ciprtahv de la présente convention.

11.2.3. Médecine du travail

En cas d'embauche, la vitise d'information et de prévention prévue par l'article R. 4624-10 du cdoe du tarvail n'est pas

oitoariglbe lrqosue les ctinidoons snauetivs snot réunies :
? le salarié a bénéficié d'une viitse d'information et de prévention dnas les 5 ans précédents son ebahumce (ce délai est ramené à 3 ans maxmuim puor les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du cdoe du tairavl smious à une suaenlvrlcice médicale particulière) ;
? le salarié est appelé à ouepccr un eoplmi ineutidqe présentant des riqes équivalents ;
? le svreice de santé au tviraal concerné est en pseososisn de la dernière atttotesain de suvii ou du direner aivs d'aptitude ;
? auucne murese iniidelvudle d'aménagement, d'adaptation ou de tsoaanorirfmitn du potse de traavil ou du tepms de travail, formulée au ttrie de l'article L. 4624-3 du cdoe du travail, ou auucn aivs d'inaptitude rdneu par le médecine du travail, n'a été émis au corus des 5 dernières années (ou, puor le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au corus des 3 dernières années).

Ce prncipe est aalblpipce dnas les mêmes cooinitdns au nmveolelneeut de la viiste d'information et de prévention.

Puor les salariés opancuct des ptseos à risques, simuos à une sravnuielcice médicale renforcée, un eaemxn médical d'aptitude est réalisé lros de l'embauche suaf si le salarié a déjà fiat l'objet d'un cotanst d'aptitude sur le même ptsoe au cruos des 2 dernières années, dnas les contdnois prévues par les acrietls R. 4624-23 et sutvians du cdoe du travail.

Chapitre XII : Sport professionnel

Nouveau chapitre XII : Sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le srpot prooesfeinsnl est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dnot la nutrae et les coionditns d'exercice ont une icecinnde nécessaire sur les cdootinnis d'emploi, de travail, de rémunération aisni que sur les girateans scleioas à définir puor les salariés visés au présent chtpraie : les stifpors et entraîneurs pnssnefroioles au snes de l'article L. 222-2 du cdoe du sport.

Aussi le présent capitrhe prend-il en cmopte la brièveté et l'intensité de la carrière stvoipre et l'importance de la préparation phiyuqe et pglusioyohcqe dnas le métier des sportifs, en définissant, puor ceux-ci et lreus entraîneurs, les cnoiidnots d'emploi et de tvriaal adaptées au rhynte des srpots poonfislneerss ? vrioe de ccuhan d'eux ?, tuot en vnsait à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la fotarimon cniontue et la possibilité de luer rveioicsenrn prnilfoneossele ultérieure.

Il penrd en cmpote également le pncipire de l'aléa sortipf inhérent à totue compétition ou système de compétition. Ce ppiirne pusolte que snot préservée, etnre compétiteurs, une égalité de chances, dnas le snes de la réglementation des compétitions définie par les fédérations stepirvos et les lguies pnoeelissleorfns en vtreu des prérogatives que luer reconnaît la loi. Pareillement, au rgeard des cidtnnioos d'emploi et de travail, l'équité sotirpve impose, au sien d'un même sorpt professionnel, vorie d'une catégorie de celui-ci, une unicité de sattuts qui jsuiitfe la msie en pacle d'accords ccofieltlls ntoauniaux clouncs au sien d'une discipline, le cas échéant limités à ctneiraes divisions. Ces acrodcs snot évoqués par le législateur en tnat qu' « arcocd celticlof de dincispile » ou « cvnnitoeon ou acrcod cticloelf nnaiatol ». Ils icnnluet également les « aodcrs sliocretes » prévus au sien du présent chapitre. Les patrniaaers siuaocx de la présente cnoeiontvn en sluiongent l'importance, en tnat que nomre adaptée à la réalité de ceentrias dscilnieps et cternias nvueiax de compétitions. Dnas le présent chapitre, tuos ces accords, qlleue que snot luer dtae de conclusion, snot regroupés suos la dénomination d' « aoccrd ciolltcef de dcisnilipe ».

Les caractéristiques particulières des activités aeulxluques s'applique le présent chapitre, iespomnt de pdenre en compte les données snviteuas :

? la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent inévitable ou impossible, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas leu d'être émise ;

? la durée croute et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée impliquent une approche particulière notamment des cotisations de solidarité et d'ancienneté.

Dans l'ensemble du présent chapitre, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin en tant que de besoin. Ainsi, le terme de « sportif professionnel » corvive aussi bien les sportifs que les sportives et le terme « entraîneur professionnel » couvre également aussi bien les entraîneurs que les entraîneuses.

Article 12.1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux sportifs et entraîneurs professionnels salariés au sens de l'article L. 222-2 du code du sport et définis aux articles 12.3.1.1 et 12.3.1.2.

Elles s'appliquent également, par assimilation, aux salariés embauchés sous la forme d'un CDD d'usage, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, conclu au titre du « sport professionnel ».

Les dispositions du présent chapitre ne préjugent pas de l'application des procédures disciplinaires.

Article 12.2 - Dispositif applicable

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

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

? les dispositions de la présente convention conclues dans les cahiers Ier, II, III, VIII et XIII ainsi que celles auxquelles le présent chapitre et les accords stilesont fait expressément référence ;

? les dispositions du présent chapitre et des accords sectoriels qui en constituent une partie intégrante.

12.2.1. Accord sectoriel

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

Ne peut acquérir la qualité d'accord sectoriel qu'un accord :
? élaboré dans le cadre considéré et définissant les catégories de personnes auxquelles ils s'appliquent dans les termes 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 cotisations ;

? ? les 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 coopération 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 représentants sociaux du secteur sainvut 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 organisations ; 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 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 conformité des dispositions 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 acteurs concernés les uns en contrepartie des autres et constituent un tout indivisible.

À 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. Accord sectoriel

I. À défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, il est fait référence à l'ensemble des accords sectoriels énoncés à l'article 12.2 du présent chapitre auxquelles les accords d'entreprise ne peuvent aller déroger que dans un sens 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 peuvent déroger aux dispositions des articles 12.7.2.1 et 12.9 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre VIII de la présente convention ;

? dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties sauront adapter les accords ou conventions négociés l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels.

III. Si, dans un sport où ont été appliquées des dispositions du 1 ou du 2 ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties doivent définir dans le texte de l'accord (ou dans un accord spécifique relatif à la même procédure) les modalités de sa mise en application.

(1) Pour chaque discipline professionnelle existante, les accords sectoriels ou les accords d'entreprise doivent être traités de manière distincte les différentes catégories de la discipline.

Article 12.3 - Définition du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

12.3.1. Objet du contrat de travail

12.3.1.1. Le sportif

Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lieu de destination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ? y compris ceux qui sont sous contrat de formation avec un club de football agréé.

Il met à disposition de son employeur, contre rémunération, ses compétences, son savoir-faire et ses aptitudes physiques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un événement sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

Sont compris dans cette définition les sportifs professionnels

salariés sous CDD spécifique avec une fédération en qualité de membres d'une équipe de France comme prévu par l'article L. 222-2-2 du code du sport.

12.3.1.2. L'entraîneur

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

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.8.1.2 (la préparation psychique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition ?).

Il est obligatoire d'obtenir des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif et de rémunération.

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

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur en fonction de sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur a une carte au sein de la catégorie ? employeur ?. Etrnet notamment dans cette catégorie les entraîneurs professionnels des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Est également considéré comme entraîneur professionnel au sens du présent article, l'entraîneur sous CDD spécifique avec une fédération, qui entraîne à titre principal les sportifs membres d'une équipe de France, comme prévu par l'article L. 222-2-2 du code du sport.

12.3.1.3. L'employeur

L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, à défaut, 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 clubs de football peuvent également être conclus avec l'association organisatrice du centre.

L'employeur est une fédération sportive lorsqu'elle est salariée en CDD spécifique un ou des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi qu'un ou des entraîneurs qui entraînent à titre principal des sportifs membres d'une équipe de France.

12.3.2. Caractère principal du contrat de travail

12.3.2.1. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 222-2-3 du code du sport, afin d'assurer la poursuite des sports et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel un employeur visé à l'article 12.3.1.3 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un des salariés visés par le présent chapitre en vertu de l'article 12.1 (sportifs et entraîneurs professionnels), est un contrat de travail à durée déterminée spécifique dit « CDD spécifique ».

12.3.2.2. Pluralité d'emplois

Le cumul d'emploi avec une activité salariée est possible sur simple demande de l'employeur, dès lors qu'il ne contredit pas à la réglementation concernant la durée du travail, au principe de loyauté et aux éventuelles clauses d'exclusivité conventionnelles ou contractuelles prévues.

Le cumul d'emploi avec une activité non salariée est possible, sur simple demande de l'employeur, dès lors qu'il ne contredit pas le principe de loyauté et aux éventuelles clauses d'exclusivité conventionnelles ou contractuelles prévues.

Dans le cas où un emploi privé relève du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il est possible de se conformer aux obligations légales en vigueur (demande d'autorisation, simple déclaration, libre exercice).

12.3.2.3. Durée du contrat de travail (en vigueur au 1er janvier 2025)

Un CDD spécifique peut être conclu pour une ou plusieurs saisons sportives. Par principe, la durée d'un CDD spécifique ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Sauf cas de dérogation spécifique ci-dessous, il s'achève impérativement la veille de l'ouverture du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité 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 le renouvellement tacite prévu dans le contrat de réserve des dispositions de l'article L. 211-5 du code du sport. Cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement consécutif du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique conclu en cours de saison sportive peut toutefois avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions suivantes :

1° S'il est conclu en cours de saison, en dehors des cas de remplacement pour absence, sinistres de contrat ou opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3 du code du sport et visés ci-après, dès lors qu'il court au minimum jusqu'à la fin de la saison sportive.

S'agissant d'un sportif, le contrat doit être conclu conformément aux dispositions prévues à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport.

S'agissant d'un entraîneur, le contrat doit alors être conclu pour une durée d'au moins 3 mois.

Dans ce cas, lorsque l'embauche en cours de saison vise à remplacer un entraîneur pour le reste de la saison, pour quelque motif que ce soit, ce contrat doit à minima, impérativement être proposé avec les mêmes durées de travail et conditions de travail que celles constatées dans le contrat de l'entraîneur remplacé.

Par ailleurs, le contrat de travail du salarié concerné (classes A à D visées par l'article 12.7.2.2) devra lui être garanti en majoré comme suit (ces dispositions ne s'appliquent pas entre elles) :

? pour un contrat de 3 mois, 20 % de majoration du salaire minimum de la saison sportive ;
? pour un contrat de 4 mois ou moins : 15 % de majoration du salaire minimum de la saison sportive ;
? pour un contrat de 5 mois ou moins : 10 % de majoration du salaire minimum de la saison sportive ;

2° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur pendant son absence en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de son contrat de travail ;

3° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3 du code du sport.

L'entraîneur titulaire d'un contrat de travail agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-après, affecté en service à celui-ci, et titulaire d'un CDD spécifique bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les dispositions éventuelles pour ne pas être que d'une année.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail

12.4.1. ? Falmirmsoe du crnoat de travail

Le cantrot diot être daté et signé en au moins trois exemplaires, dnot un diot être rimés au salarié au puls trad dnas les deux jours olrvaeubs savunit l'embauche. Le stropif ou l'entraîneur posnoeisfernl et l'employeur aopesnt luer srgtanuie sur les trois eearxelmips du conatrt de taavirl précédée de la mineotn « lu et approuvé ».

Il diot cteopmorr tuos les éléments rfeaitls aux rémunérations.

Toute miocfiaotidn du catnort de tiraavl fiat oignirmebeoaltt l'objet d'un avanent proposé par écrit au sotrpif ou à l'entraîneur professionnel.

Conformément aux diistospions légales et règlementaires en vigueur, et nmamonett à l'article L. 1221-5-1 du cdoe du travail, l'employeur diot otegrbleiimonat cqmmeinuour l'ensemble des iarnftnimoos listées à l'article R. 1221-34 du cdoe du travail.

12.4.2. ? Portée de la procédure fédérale en vue de grntiaar l'équité des compétitions

Pour qu'une procédure fédérale imposée aux asaitocnosis ou sociétés soteipvrs en vue de gatranir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-16 3° ou à l'article L. 222-2-6 du cdoe du sport, ait un efct sur les crtotans de tairval liés, un aorccd cleiotcf de dipclnsiie diot :

? faire eemxeclinippt référence à la procédure fédérale iaucnlnt ntmaneomt l'envoi des cotrtnas de tvarail et en puicaetirlr au champ des aiansctooss ou sociétés sopvietrs visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des prtiaes sur son déroulement ;
? déterminer les conséquences jiidruqeus et financières d'un défaut d'homologation sur les ctraotns de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pruroa aiovra aucun effet sur le ctnorat de travail.

Article 12.5 - Obligations de l'employeur En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

En alptaopiicn de l'article L. 1222-1 du cdoe du travail, le cranot de tavaril diot être négocié, formé et exécuté de bnone foi.

Il ibmcnoe à l'employeur namoenmtt :
? de fuinorr aux salariés le tavrail cnoenvu dnas le ctoarnt de traivl ansii que tuos les myones nécessaires à sa réalisation ;
? de rémunérer les salariés conformément aux criptntaorees prévues dnas le cnroatt de tavaril et peayr les ctnoiatioss sieoclas afférentes ;
? de veilelr à la santé et à la sécurité de tuos les salariés placés suos son autorité ;
? de gnaiatr la msie en ?uvre des myeons pmrteneatt aux spftiors d'atteindre luer meleiulr neiyvu en vue des compétitions ntmaonmet en s'assurant de luer emeredncant par des entraîneurs tlleruauis d'un diplôme, d'un ttrie à finalité pfolnneolsrisee ou d'un ciftcraiet de qifucalotiian ;
? de ppesoor aux salariés des aiontcs de ftoomarin crnenacot à la fios l'adaptation, l'évolution, le mtineain de l'emploi ;
? d'organiser un eenteritn psfeinsrnooel ieddvnul soeln les doioitnipses légales en veuigur aifn d'envisager les pceestrevips d'évolution pfnseleosnoires et idtenieifr les boesnis en fiamroton de tuos les salariés.

L'exécution de bnnoe foi du caonrt de traavil passe également par la possibilité puor les srptfios et les entraîneurs professionnels, de ppiteraicr à des compétitions itiserens au pomrragme de luer employeur. Celui-ci diot dnoc mttere en ?uvre les mnyeos paetrtmnet aux entraîneurs et spiorfts visés au présent cpitrahe d'atteindre luer muielelr nvaiei en vue des compétitions puor la préparation deqllseues ils ont été engagés.

La potairctaiipn d'un stpoifr à caqhue compétition relève du puvoior de sélection exercé suos la responsabilité de l'employeur.

En revanche, l'employeur ne sauarit maintenir, snas mtoif

légitime (notamment router de brulsesse ou mtoif disciplinaire), l'un des salariés visés au présent cahirtpe à l'écart du pmroamrge cmuomn mis en place au sien de la srstructue puor la préparation et l'entraînement de l'équipe puor llqeulae il a été engagé.

Article 12.6 - Discipline et sanctions En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les dpiionotsiss ci-dessous ne coneernnt que la rletioan ertne les salariés et l'employeur dnas le crade du ctnraot de tirvaal cnolcu etrne les deux pariets ; eels ne visent pas les satoncins panvuot être prononcées à l'encontre de tuot licencié par l'autorité soitvrpe compétente (selon les cas la fédération nationale, la liuge professionnelle, ou autre).

Pour asuser le rpcseet des etmeggneans contractés par les salariés, l'employeur dssiope de scatoins alaint de l'avertissement à la msie à peid puor un temps déterminé, vorie à la sonsiepusn ou même à la rruupe du contrat. Ces sonatincs snot prévues, lorsqu'il existe, par le règlement intérieur. Un eleixprame de celui-ci est rmeis à cahuqe salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lros la sgnraite de son contrat.

Toute sioantcn infligée à un salarié diot être prononcée conformément aux dsinisitoops des alteicrs L. 1331-1 et sivnauts du cdoe du travail.

Chaque ancsebe non autorisée ou non motivée purroa entraîner l'application des dsioiptoisns prévues dnas le règlement intérieur de l'employeur.

Article 12.7 - Rémunérations et classification En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

12.7.1. ? Scrtuutre de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dnot le maontnt anuel rsteepece les mmiina prévus par le présent chapitre, cenpormd un sariale fxie et des aageatvns en nrature valorisés dnas le contrat.

La rémunération du salarié puet également cpmdnreore :
? des peirms liées au rpsect par le salarié de règles d'éthique (? pierms d'éthique ?), et/ ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dnas son activité au sien du culb (? preims d'assiduité ?). Les cdotonniis d'attribution de ces peirms snot fixées par le cantort de trvaial ou par le règlement intérieur du culb en conformité avec les saptaitlnuis des cevoontnins et acrcods celfilocts abapiellpcs ;
? des pirms liées à la piiptrctioaan du salarié aux mhatcs officiels, ou aux résultats stfoiprs otnebus par le club, versées suos frome de sairlae ou dnas le crade d'un paln d'intéressement ou d'épargne saarilale ou dnas le crdae d'un aorccd de pratpcioaitin ;
? asini que ttoue atrue fmore autorisée par la loi.

Dans tuos les cas, tuot élément de rémunération ilviedlidune cvonneu etrne les parties, ou garatni par l'employeur, diot être intégré au cranot de tvaialr (ou précisé par vioe d'avenant le cas échéant), et être exprimé en mantnot brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération simuos à cndoitnios doeivnt être fondées sur des critères précis et oictjfebs prévus siot par le canort de travail, siot par acorcd d'entreprise, siot par une décision unilatérale de l'employeur.

12.7.2. ? Rémunération minimum

12.7.2.1. ? Dsitoonispis particulières apcalelbips aux sportifs

À l'exception des junees strpfois en formation, la rémunération définie à l'article 12.7.1 alinéa 1 diot être au monis égale, puor un sotrpif salarié à tpems plein, au mnnotat aenunl burt de référence suivant, puor une année complète, hros avaangte en ntruae :

À cetmopr du 1er jiveanr 2024, le siarlae anenul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 21 850 ? burt annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.7.2.2. ? Dispositions particulières applicables aux entraîneurs

12.7.2.2.1. ? Situation des salariés minima (à compter du 1er janvier 2025)

Les minima énoncés à l'article 12.7.2.2.1 s'entendent en prenant en compte tout élément de rémunération brut perçu par le salarié sur la période visée en contrepartie de son travail, en s'assurant de respecter la structure suivante :
 ? classe A : le salaire minimum est garanti hors avantages en nature ;

? classes B et C : au moins 90 % du salaire minimum brut doit être garanti hors avantages en nature ;
 ? classe D : au moins 80 % du salaire minimum brut doit être garanti hors avantages en nature.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.7.2.2.2. ? Salaires minima

Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1er janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire minimum brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Classe A « Technique »	1 968,50 ? brut mensuel
Classe B « Technique »	2 175 ? brut mensuel
Classe C « Niveau de maîtrise »	2 251 ? brut mensuel

Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 ? brut annuel.

réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.7.2.3. ? Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des articles 12.7.2.1 et 12.7.2.2 ci-dessus s'appliquent au prorata tempore pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est

12.7.3. ? Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe A « Technique »	Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un embléme de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes recrutés au moins un sportif salarié par délégation requérant une compétence des moyens. Les personnes de ce groupe couvrent le spectre de compétences allant de l'intervention, participant à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un bénévole d'un jeune sportif salarié ou d'une équipe de jeune donnée et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de coordonner des moyens en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des contenus et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général âgés de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général âgés de 18 ans).

Classe B « Teineichcn »	Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un entraîneur de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes professionnels au moins un sportif salarié par délégation requérant une cooptation des moyens. Les membres de ce groupe participent à la conception du projet de performance, de planification de l'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un entraîneur sportif 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 qualification de sportifs (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de superviser des projets en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des comptes et d'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 Entraîneurs d'une sélection nationale jeune
Classe C « Anget de maîtrise »	Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe professionnelle au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance, par délégation requérant une cooptation des moyens. Les membres de ce groupe 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 pendant le déroulement de l'activité sportive.	Ils assument leurs responsabilités sous la supervision médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la qualification de sportifs et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Leur maîtrise technique leur permet de superviser des projets d'intervention et d'évaluer les résultats de leur mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe principale/première d'une structure sportive de société sportive ou d'une licence professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe principale/première ou réserve d'une structure sportive. Entraîneur/sélectionneur adjoint d'une équipe de France.
Classe D « Cadre »	Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe professionnelle au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance. Dans le cadre d'une délégation pluriannuelle de responsabilité : ? ils participent à la définition des objectifs du projet sportif sous la responsabilité des représentants légaux de la structure ; ? ils participent à l'établissement du projet de performance, du programme de travail ou système d'entraînement, à sa mise en œuvre et à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en pendant le déroulement de l'activité sportive.	Les membres de ce groupe assument leurs responsabilités sous la supervision médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la qualification de sportifs (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de superviser des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe principale/première d'une structure sportive de société sportive ou d'une association membre d'une licence professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé. Entraîneur/sélectionneur d'une équipe de France.

12.7.4. Onbiioaltgs consécutives aux rémunérations

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

La rémunération mensuelle versée au salarié sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le salarié à temps complet que pour celui à temps partiel.

Les primes liées à la participation aux bénéfices et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus

tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dtopiisif d'épargne salariale, à l'expiration de la siason sivprote concernée.

À défaut de peeinamt par l'employeur de la rémunération dnas les cntndiios ci-dessus, le salarié puet aessredr à son eopymeur une msie en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jrous après msie en dureeme adressée par le salarié, ctsontuie une ftaue ilatpubme à l'employeur jsntuafit la rtuurpe du cnoratt et slueibtcspe d'ouvrir diort à doeamgms et intérêts.

Conformément aux diotnpoissis du cdoe du travail, tutoe réclamation caecronnt les salaires, indemnités ou permis se pserrcit par tiros ans.

Article 12.8 - Conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

12.8.1. ? Durée du tiaarvl et repos

12.8.1.1. ? Principes

Parce qu'il est pratiqué à un huat nveiau de compétition, le sprpt ponssoeirenfl eigxe une coonidith psuihyqe paritfae qui rned ibaelnnpdsse le repesct suecpluurx d'une préparation (notamment physique) minutieuse, asnii que de tmpes de pusae et de reops tuot asusi essentiels. Pcireotectrs de la santé et de la sécurité, les diinistoposs légales et cotelvineennnos ipmasnot des tmeps de pause et de rpeos mminuim ansii qu'une durée mmaixum de taavrl snot également déterminantes au rarged de la bnnoe exécution des otoblganiis ctotelearunlcs thuacont aux tâches à accomplir.

La nurtae particulière de l'activité d'un stiorpf professionnel, ansii que la nécessité, puor proviour exreecr efficacement, d'une lgonue préparation, nntemomat physique, rndeent ibiasdlenpns la déclinaison de la définition légale de la nitoon de tpeps de taraivl effectif. Par ailleurs, si caneitres périodes d'activité se répètent siaenme après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une prat du cerenadlir des compétitions, et d'autre prat du fiat que les sitrpfos d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes creghas de travail. Il en résulte que même dnas les soptrs dtis « cectollifs », l'horaire est prmeiaeenlltt iedvuindil ; de même que l'horaire cllecotif vaire d'une semnaie à l'autre au cuors de la sisoan puor des riasnos indépendantes de la volonté de la sutcrtrte employeur.

Ces données vleant également puor les entraîneurs dnot les tmeps de taviarl et de roeps snot nécessairement liés à cuex du sportif.

Il n'en est aemeruntt que si l'entraîneur à la qualité de crade dnas ce cas, son tmeps de tviarl obéit aux dtssonoiipis de l'article 12.8.1.6 ci-dessous (temps de triaval des cadres) suaf dstoiipnisos particulières.

12.8.1.2. ? Tmeps de trivaal effectif

Doit être coripms dnas la définition du tepms de trivaal le tpeps consacré nmtenmoat :

? par les sfriotps et les entraîneurs :

? ? aux compétitions pmnrpoeot dties ;

? ? aux entraînements ctileolfcs ansii que, s'ils snot dirigés par l'entraîneur, aux entraînements indldiueivs complémentaires ;

? ? aux déplacements puor se rernde sur le leiu de la compétition lqorusse celle-ci à leiu à l'extérieur du leiu hauebttil de tviarl et ccei geul que siot le mdoe de tarprosnt retenu. Si le déplacement nécessite un cheucor sur place, la période pnendat llaelque le salarié est dnas sa carmbhe n'est pas un tmeps de triaval effectif, n'étant pas un tmeps d'astreinte ou de vlilee dès lros que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé puor efeetufcr une tâche ;

? ? aux reaps psot et pré-compétition pirs en cummon à la dmednae de l'employeur ;

? ? à la poraatiitcpn à des aitoncs pmotlnolroieens et/ ou clemoermics à la dneamde de son ememployur ;

? par les sptriofs :

? ? aux séances de moaicltusn et, puls généralement, d'entretien de la fmroe pqsuhye imposée dnas le crade de sa

préparation ;

? ? aux rroecentns aevc le médecin de la surttucre « eupelmyor », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tuos les aurilleaix médicaux dnot l'assistance s'avère nécessaire puor l'entretien et le contrôle de l'état pihuyse et mental.

? par les entraîneurs :

? ? aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux sspinrovieus des aurets équipes du culb ou des équipes aevresds ;

? ? aux asanyels d'après mtach ;

? ? aux enrnttees aevc les médias à la dnemade de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;

? ? aux eenetinrts aevc les stoifrs mebemrs de la struurte « eloeuympr » cmome aevc les sportifs, ou lures représentants, envisagés puor un rceeturmnt ultérieur ;

? ? aux réunions ierntnes à l'entreprise « eluoympcr » (avec les dirigeants, les atuers entraîneurs ?), ansii qu'aux tâches avamsidrtienits aimcelocps dnas le crdae de lerus fnocotins au sien de cttee episnrtee ;

? ? aux rnntcoeurs aevc le médecin de la srcturtue eeyomuplr et/ ou aevc tuos les aileixriuas médicaux dnot l'assistance s'avère nécessaire.

Le présent alitrc ne s'appliquent qu'à défaut de diisspitoins prévues par un accrod cleolitif de discipline.

12.8.1.3. ? Tmpes partiel

12.8.1.3.1. ? Dérogation à la durée miailnme de 24 heuers hbaoemedradis (ou l'équivalent munseel ou aeunnl de cttee durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mmanilie de taviarl des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept heuers trnete hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel/ aunnel de cttee durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un aorccd ccioltelf clocnu en accpaitlopn de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

Cette durée mnilamie n'est pas aclpablpie aux salariés tvaialnrat dnas le crdae d'une cvtiennoon de ffaireot en juros sur l'année.

Afin de gnrtiaar la régularité des horaires, l'employeur cmqounmie au salarié un pnianlng des entraînements puor cuahqe sainmee travaillée en rcapsnetet un délai de prévenance de 5 jours.

12.8.1.3.2. ? Dérogation aacllpbe aux storfis en formation

Une durée mnmlaie de triaval est fixée puor les sfriopts en fooiatrmn dnas les cniotinos prévues par l'article 12.10.2.

12.8.1.3.3. ? Modalités de rgumeernopet des hrreoais de travail

L'application de l'article 12.8.1.3.1 est subordonnée au rgmeuprneoet des hrroies de tiaavrl du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.8.1.3.4. ? Minentos oegabtoirls dnas le contrat

Conformément à l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, le crtonat diot coneintr les mntiones saetniuus axuullqees s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.7.1 :

? la qifuilaaciotn ;

? la durée haiorddebae ou mlseenule et la répartition de la durée du tiaarvl etnre les juors de la senamie ou les semniaes du mios (sauf puor les salariés annualisés en vrteu de l'article 12.8.1.5 ou les salariés rlvaenet d'un accrod ccollitif de triaval cconlu en appoiatlcn de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail) ;

? les cas dnas lueqesls une mdiiciftoaon éventuelle de ctete répartition puet ivteneinrr asini que la naute de cttee miditifcooan ;

? les modalités de cinaicmtoumon par écrit au salarié des hrreois de triaval puor cqahae journée travaillée, dnot le délai de tirmonissan du pannlign ;

? les letimis dnas llleeqeuss penuevt être aecoimpcls des hreus complémentaires au-delà de la durée de trival fixée au contrat.

12.8.1.3.5. ? Mafoidiotcn 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, catastrophe 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.

12.8.1.3.6. ? Les 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 d'un tiers de celle-ci, sans pouvoir dépasser 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 nombre de heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.8.1.3.7. ? Compléments d'heures par avenant

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

En dehors des cas de renoncement d'un salarié explicitement désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à quatre, 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 par l'employeur aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

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

12.8.1.3.8. ? 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, il est possible de déroger à cette règle en raison des contraintes 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 donne lieu à l'octroi d'une compensation financière annuelle calculée :

? si le nombre de jours de travail au cours de la journée est de deux, la compensation financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré ;

? si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ;

? si le nombre de jours de travail au cours de la journée est de 3 ou plus, la compensation financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré ;

? si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail.

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.

12.8.1.3.9. ? Droits des salariés à temps partiel

12.8.1.3.9.1. ? 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. 3123-3 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 a été pourvu.

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

12.8.1.3.9.2. ? Égalité 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, au prorata des heures de travail.

12.8.1.4. ? Repos

12.8.1.4.1. ? Repos quotidien

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

12.8.1.4.2. ? 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 faite dérogation à l'obligation de repos quotidien pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de motif particulier dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un motif 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 autre récupération.

12.8.1.5. ? Annulation du temps de travail (en vigueur au 1er janvier 2025)

L'activité des sportifs et entraîneurs professionnels en CDD spécifique, visés par le présent chapitre, peut nécessiter une organisation du temps de travail en fonction de périodes de haute d'activité et de périodes basses, inévitables liées au caractère saisonnier de la saison sportive et au rythme des compétitions.

En application de l'article L. 3121-41 du code du travail, le présent article a pour objet d'aménager le temps de travail sur une période de référence d'une année. Il ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

La période de référence de 12 mois sera définie au contrat de travail, et pourra notamment correspondre à la saison sportive. Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés pourront être calculées sur cette période de référence.

12.8.1.5.1. ? Annulation à temps plein

12.8.1.5.1.1. ? Période et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps plein peut être modulé sur une base annuelle de 1 582 heures, réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Le droit à congés payés des sportifs professionnels étant de 3

juors oavuberls par mios de travail, la bsaee aenlunle est fixée puor ces salariés à 1 547 heures de travail effectif.

Les semaines de haute activité s'entendent des semaines d'au moins 35 heures, dans les semaines des durées maximales hebdomadaires applicables.

Les semaines de basse activité s'entendent des semaines d'au moins 35 heures.

Un pourcentage annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce pourcentage initial sera l'objet de modifications en cours de saison à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.1.2. ? Décompte des heures supplémentaires

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail à temps plein, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail chaque semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle de 1 582 heures, ou 1 547 heures pour les sportifs, à la demande de l'employeur, sont compensées avec des heures supplémentaires.

12.8.1.5.2. ? Annualisation à temps partiel

12.8.1.5.2.1. ? Principe et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé sur une base annuelle minimale de 822,5 heures de travail effectif par cycle pour les salariés entraîneurs et de 805 heures de travail effectif par cycle pour les salariés titulaires (correspondant à la durée hebdomadaire moyenne minimale de 17 h 30), réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Cette durée minimale annuelle peut faire l'objet d'une demande de dérogation individuelle, à l'initiative du salarié concerné, dans les cas visés par le code du travail.

Un pourcentage annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce pourcentage initial sera l'objet de modifications en cours de saison à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

Les heures pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié de façon mensuelle.

Ce pourcentage initial sera l'objet de modifications en cours de saison à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.2.2. ? Décompte des heures complémentaires

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat, à la demande de l'employeur, sont compensées avec des heures complémentaires et sont majorées de 10 %.

Ces heures complémentaires réalisées à la demande de l'employeur peuvent représenter jusqu'à 10 % du volume annuel, et atteindre 1/3 de ce volume avec l'accord du salarié

concerné.

Il est rappelé qu'en aucun cas la réalisation d'heures complémentaires ne peut permettre d'atteindre ou de dépasser la durée légale du travail.

12.8.1.5.3. ? Dispositifs relatifs à l'annualisation à temps plein et à temps partiel

12.8.1.5.3.1. ? Rémunération : principe du lissage

La rémunération mensuelle des salariés dont le temps de travail est annualisé en vertu du présent article, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, est indépendante de l'horaire réellement accompli et est lissée sur la base de l'horaire moyen sur toute la période de référence.

12.8.1.5.3.2. ? Incidences de l'entrée et/ ou du départ en cours de période de référence sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de cycle, une régularisation de la rémunération sera opérée au terme de la période de référence ou à la date du départ de la structure, sur la base du temps de travail réel accompli par le salarié au sien de la structure sur la période, selon les modalités suivantes :

? si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est inférieure aux heures réellement travaillées, l'employeur versera au salarié le rattrapage correspondant, avec paiement des heures supplémentaires (temps plein annualisé) ou complémentaires (temps partiel annualisé) le cas échéant ;

? si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est supérieure aux heures réellement travaillées sur la période, une régularisation du trop-perçu sera opérée par retenues successives sur les salaires dans la limite du dixième de salaire jusqu'à épuisement du solde. Si de telles retenues s'avéraient insuffisantes pour éteindre le trop-perçu, l'employeur est fondé à demander aux salariés de verser le trop-perçu non soldé.

12.8.1.5.3.3. ? Gestion et imputation des absences

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et réglementaires sont comptabilisées pour leur durée imputable prévue au planning.

En cas d'absence donnant lieu à minoration de la rémunération, le salarié dû sera celui que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à minoration de la rémunération, une retenue sera effectuée au réel (correspondant au taux horaire x nombre d'heures d'absence).

12.8.1.6. ? Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cares »

12.8.1.6.1. ? Salariés concernés et convention individuelle de forfait

La durée de travail des entraîneurs classés en classe D, en référence à la grille de classification de l'article 12.7.3 et aux critères qu'elle énonce, qui dépendent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sien du service auxquels ils sont intégrés, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année. Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Le forfait est en vigueur du jour de l'entrée en vigueur de la convention de forfait ou dans un délai de 30 jours à compter de ce jour.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle peut préciser les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'entraîneur professionnel pour l'exercice de ses fonctions. Elle indique le nombre de jours travaillés dans l'année sans pouvoir excéder un volume contractuel de 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la

cotovenin ilniuvliedde de firaoft puet prévoir une durée de tiaravl en juros minorée.

En tuot état de cause, la crhgae de taarivl du salarié diot tiner cmotpe de cttee durée.

En puls de son doit à congés payés, cuahqe salarié au frifaot en juros sur l'année bénéficie d'un nrmbœe de jrous de reops supplémentaires, dnot le nrombe s'obtient cmome suit, s'agissant d'un fofiart cpomlet à 214 juros :

- ? nmbore de jrous de l'année ciivle ;
- ? normbe de juors tambont un week-end ;
- ? nmbore de jrous de congés payés auiqcs ;
- ? nbrmoe de juros fériés dnas l'année cvliie tanmobt un juor de la sinemae ;
- ? nobmre de jrous travaillés du forfait.

12.8.1.6.2. ? Décompte et volume du forfait

La ctinnvoeoin iinuidlevlde de fraoft précise les modalités du décompte des jrous travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue siot par journée, siot par demi-journée.

En cas de mdiaale ou artue anbesce dûment justifiée, le nbmroe de jrous travaillés paendnt l'année ne puet être augmenté du nborme de jrous d'absence. Les aecbnses justifiées snot dnoc déduites du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cuors de période de référence ou de non-acquisition d'un dorit cmopelt à congés payés, la durée du trvaial anluelne des salariés concernés est calculée au pro rtaa temporis.

Un aocrd écrit etnre le salarié et l'employeur puet également prévoir que le salarié rnencœe à une pirate de ses juors de ropes et viot son saralie majoré du fiat du dépassement. Le tuax de cette mjaarotoin est déterminé soeln les modalités prévues à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.

12.8.1.6.3. ? Rémunération

À l'occasion de la cosoinulcn d'une cvinotoenn de fforait en jours, l'employeur et le salarié apepntrot une aniotettn particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié anyat cclonu une cntoeniovn de faorift perçoit une rémunération en rppraot aevc les sujétions qui lui imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nmrobe de jrous travaillés dnas le mois.

En cas d'absence dnnanot leiu à miteanin de la rémunération, le silaare dû est cueli que le salarié aruait perçu s'il aavit ecfietmvefnet travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donannt pas leiu à meantiin de la rémunération, une rtuenee est effectuée au réel sur la bsae du sliiare journalier.

En cas d'entrée/ srotie en cruos d'année, la rémunération fariofiatre srea proratisée à due concurrence, sur la bsae du siralae journalier.

Les entrées/sorties en cuors de période du salarié peuvent, en fin de période ou au départ du salarié, dnoner leiu à un sodle négatif ou ptosiif de jrous travaillés par rrapopt au nombre de juors travaillés prévu au contrat.

Ainsi, il srea procédé, dnas le crade du sldoe de tuot compte, à une régularisation en caonpramt le nombre de jrous réellement travaillés ou assimilés à cuex qui ont payées.

Si le sdloe du salarié est créditeur, une ruetnee cpenrnrdsoat au trop-perçu dreva être remboursé meesuemnelnt ou pourra être effectuée sur la dernière piae dnas les lmitais autorisées par le cdoe du travail.

Si le slode du salarié est débiteur, un reppal de sialare consoearnprdt lui srea versé, sur la bsae du sialare journalier.

12.8.1.6.4. ? Contrôle de la charge de trvaial et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en cineotnovn de ffoirot en jrous sur l'année n'est pas smious aux diipoosstins rtiaelevs aux durées mxmiaeals qeunoediitns et hadembedoiars de travail.

Toutefois, dnas un souci de bon équilibre au tavrail et aifn d'assurer la pcoetitrn de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des muesers dveinot être msies en pcale aifn de vérifier que le salarié a une crhgae de tvriaal rnioalnbsae et répartie dnas le temps. En particulier, le salarié diot inrmfeor son rblosensape hiérarchique de tuot ce qui accroît de façon ilntelblaihue ou aaolrmne sa cgarhe de travail.

Il est également rappelé que les salariés suos cennooivtn de foiraft en jrous sur l'année ne deoinvt pas tallrviear puls de six jrous d'affiliée :

? Contrôle régulier, mesneul et aneel de la cgrhae de trvaial :

L'employeur du salarié en cntovienon de forifat en jrous sur l'année est tneu d'établir un dmuucoet de contrôle fansait apparaître le nombre et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, anisi que le pmnioostienet et la qltucoifiaian des jrous de reops (reops hebdomadaires, congés payés, congés cennvlnentioos ou juors de ropes accordés à l'occasion de la closnucoin de la cnnooivten de forfait).

Ce dmuocent puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Il diot être établi cahque mios et est le spurpot de déclaration oaboilirtge des snouatitits pnauovt éventuellement être rencontrées :

- ? difficultés dnas l'organisation du trivaal ;
- ? cgrahae de tairval evcsexsie ;
- ? aretle sur le non-respect des dsnpiootsois légales rtaielves aux rpeos qeoudtiin (11 heuers consécutives) et hbdiaaerdoams (35 hereus consécutives).

Il frea rtrssieor les journées et demi-journées travaillées asini que le pnntmiseoont et la qiofalciatuin des jrous de rpeos pirs aifn de fvesraior la psire de l'ensemble des jrous de rpeos dnas l'année.

Le supérieur hiérarchique du salarié anyt cloncu une cvonteinn de fairfof défini en jrous asrsue le suivi régulier de l'organisation du tavaril de l'intéressé et de sa chgare de travail. S'il ne l'a pas lui-même établi, il étudie systématiquement le duemnoct de contrôle qui lui est remis.

À la fin de cuqhae année, l'employeur reemt au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

? Etntneries :

Un enetteirn iienuvddil au mions anunel abnoradt la crahge de travail, l'organisation du teps de tiraavl asini que l'articulation vie privée ? vie psierlsoeflnnoe diot être organisé. Cet etrtienet diot nntaomemt prmtertee de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses dirots à reops janrliueor et hoiabrdmaede et que sa chgare de trivaal est cpalobmite aevc une durée du trivaal raisonnable. Il peemrt également d'aborder la rémunération du salarié, ainsi que l'organisation du tiraval dnas l'entreprise.

Il est rappelé que l'amplitude et la chrgae de tvriaal deovnit rseetr rsbaeolannis et arseurs une bnone répartition, dnas le temps, du traavil des intéressés.

Le salarié cmome l'employeur peuvent, par ailleurs, scioitllr à tuot momnet la tneue d'un ertenietn spécifique en cas de sauitiotn anormale, au raegrd nenamtomt de la cgarhe de travail, des tmeps de rpeos et l'amplitude horaire.

Un cotmpe rdneu puet être établi à l'issue de l'entretien. Le cas échéant, il csngoie les stuilolons et mreueus envisagées. L'employeur procède en tuot état de casue à une alsaye de la suttoiiian et pernd toetus mueerss appropriées puor remédier aux difficultés constatées.

? Ifotirnoman annelule au CSE :

En outre, un blain auennl sur l'organisation du taravil et de la chgare de tiarval des salariés concernés est communiqué, s'il en eixste un au sien de l'entreprise, au comité saiocl et

12.8.1.6.5. ? Dirot à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens de communication lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.

L'employeur du salarié en forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

12.8.1.6.6. ? Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime doivent bénéficier d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux aménagements (13 heures par jour de travail, au maximum).

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un autre usage.

12.8.2. ? Congés payés

12.8.2.1. ? Définition

Sont visés dans cet article les congés payés comprennent dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (art. 12.8.1.2).

Les jours de congés payés, de jours de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

12.8.2.2. ? Durée et période des congés

12.8.2.2.1. ? 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 est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé excède trente-six jours ouvrables (ce dernier écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

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

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

? le solde réparti, en accord avec l'employeur, en trois périodes au maximum définies sous réserve des dispositions particulières dès la définition des accords fédéraux.

Le droit annuel à congés payés est, pour les entraîneurs, régi par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé excède trente-six 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 entraîneurs de football d'entraîneur dont il est spécifié 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.

12.8.2.3. ? Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur. La rémunération peut servir de base au calcul lorsque les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.7.1.

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

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

12.8.3. ? Hygiène et sécurité

12.8.3.1. ? Principes généraux

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12.5, l'employeur doit veiller à mettre en œuvre les mesures que requiert l'exercice de la discipline sportive concernée. Ceci vaut aussi bien pour les installations, l'assistance médicale, la mise à disposition de matériels ou l'entretien du corps. Cette obligation de moyens s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, reusés nudes pulsés d'entraînement dans le cadre du sport professionnel.

Pour ces raisons, l'employeur doit faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une évaluation préalable du comité social et économique. Dans ce cadre, les employeurs prennent tous les mesures pour que soient respectés les repos minimums nécessaires à la protection de la santé des salariés et au déroulement normal de l'activité.

L'employeur doit également tout mettre en œuvre pour que l'entraîneur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité. Il agit par l'entraîneur de ce fait à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

12.8.3.2. ? Hygiène

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

12.8.3.3. ? Sécurité

Indépendamment des dispositions particulières prévues par les décisions administratives et judiciaires sportives, ou émane de décisions administratives et judiciaires sportives par un employeur qui émettent 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 licenciement collectif.

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de connaître à la fois :
? 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 conséquences possibles 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.

12.8.3.4. ? Santé

12.8.3.4.1. ? Prévention et lutte contre le dopage

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

12.8.3.4.2. ? Congés des salariées enceintes

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

Article 12.9 - Formation continue

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les plans de développement des compétences élaborés par les employeurs doivent prévoir de répondre aux besoins des sportifs et des entraîneurs professionnels en vue de leur reconversion.

Il est réaffirmé que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. L'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les sportifs et les entraîneurs professionnels des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

En conséquence, il est réaffirmé le rôle de la commission nationale olympique française (CPNEF) comme outil prioritaire de création de dispositifs spécifiques aux sportifs et entraîneurs professionnels.

Par ailleurs, les entreprises assurent le suivi des sportifs professionnels des sportifs professionnels salariés ainsi que la gestion des parcours professionnels des entraîneurs qu'elles emploient.

Article 12.10 - Sportifs en centre de formation

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

12.10.1. ? Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention conclue 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.

12.10.2. ? Choix 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 CDD spécifique tel que défini par l'article L. 222-2-3 du code du sport et par le présent chapitre, dont la durée d'expiration doit être inférieure à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, son réserve d'être remplie 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 maximale de neuf heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.11.1, 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 de travail ou de trajet, car n'ayant pas rempli les conditions d'ouverture de droits sur la période précédant cet arrêt, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours dans les conditions énoncées par l'article 12.11.1.

Article 12.11 - Maladie. Accident du travail. Protection sociale complémentaire

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

12.11.1. ? Maladie ou accident du travail. ? Maintien de salaire par l'employeur

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 article bénéficient d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés :

? doivent avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) ;
? doivent être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale (sauf dérogation prévue à l'article 12.10.2).

L'employeur garantit le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie (ou la CGSS) pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90e jour d'arrêt.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de cette garantie est celui du salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail. Il est limité à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

12.11.2. ? Prévoyance obligatoire

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés visés au présent article bénéficient des dispositions suivantes :
? versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300 % du salaire annuel de référence ;
? indemnité 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 celui du salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail. Il est limité à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs doivent souscrire des garanties auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Article 12.12 - Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.12.1. Exploitation de l'« image associée »

Le présent article vise la rémunération 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 aux siges de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).

Le nrbmoe muniimm de srtofpis et/ ou d'entraîneurs dnnt l'image, rdpeirtoue sur un même sruoppt d'une manière iuqidente ou similaire, citstonue une iagme associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le trirean puor la dilpinscie considérée ; si ce nmorbe n'est pas entier, il est adrnroi au nmorbe eitner inférieur.

En deçà de la limite asniix fixée, l'image est considérée cmome individuelle.

12.12.1.1. ? Imgae associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée cvetliolce sur tuot srpuot ou par tuot moyen, à son pfiort ou à cleui de ces partenaires.

Il ifnrome les salariés des coointinds d'utilisation de l'image associée collective.

12.12.1.2. ? Imgae associée individuelle

12.12.1.2.1. ? Extpoiotlan par l'employeur ou un prairntae cmroicmael de celui-ci

Les cioniodtns de cttee elotxpoitain diovnet être prévues dnns le ctaonrt de tvarail ou dnns un avneant ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dnnt l'image utilisée est nécessaire.

12.12.1.2.2. ? Eotpaolixtin par le salarié

L'exploitation par le salarié puor son cspotme de son igame ilevinidudle associée à cllee de l'employeur reerqit l'accord préalable de l'employeur.

12.12.1.3. ? Ature cas d'exploitation de l'image associée

Tout atrue cas d'exploitation de l'image associée citvllceoe ou individuelle, diot être prévue à défaut par le craontt de taavril du ou des intéressés.

12.12.2. ? Uisaltotiin par le salarié de son imgae individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en applaoicn de l'article 12.12.1, le salarié puet réaliser à son piroft ttuoe aicton individuelle, de caractère commercial, piilribatue ou promotionnel, pntorat sur son iagme et/ ou son nom mias snas référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou aeurts sinegs difnritsics de l'employeur.

Ces aonicts doivnet être préalablement portées à la csoinnnscaae du culb puor information, siot lros de la coounslcn du contrat, siot en corus d'exécution du cotnrat de tvialal préalablement à la snurgaitte avec un tiers.

Cette liberté puet être subordonnée au rsepct des intérêts légitimes de l'employeur. À cet effet, le crotnat de tvraail puet ierndtire que les atconis d'exploitation de l'image idlneivulide du salarié bénéficient à une etnpiesrre cetocrrunne de pernatreias cmocrieumax snaiitgffcis de l'employeur ; dnns ce cas, la lstie des gmames de pdrtuios ou de srieevcs réservées à ces dnriees derva être précisée dnns le coratnt de travail, asini que les ctnoionds dnns lleseleuqs elle prroua être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.12.3. ? Prot des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son crntaot de travail, le salarié s'engage à utilesir les équipements stfroips frnuios par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés puor luelesqs il puet lemnbier utilesir cuex de la muaqre de son choix.

Les équipements spécialisés snot cuex considérés dnns le srpot pratiqué cmome aynat une inceidcne matérielle sur la prfanermoce des srfpots en roisan de lures caractéristiques tqeuneihcs particulières.

L'engagement éventuel du salarié de poertr les équipements spécialisés fuonirs par l'employeur diot être expressément mentionné dnns le cotnrat de tiaavril ou par vioe d'avenant à celui-ci.

Article 12.13 - Participation aux équipes de France

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les codtininos dnns lesleuqels un sirpotf pisoofsrnnt sélectionné ou un entraîneur est mis à dotsipioisn de l'équipe de Fcrnae relèvent de la compétence de la fédération, en coumnn avec la luige pelsfrnlioneose le cas échéant, conformément aux diostnipsos de l'article R. 132-11 du cdoe du sport.

En principe, la pitaprioctain à l'équipe de Fnrcae n'a ancuue icnecinde sur le lein de tvaavril qui uint les intéressés au gunempreot spriotf qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est arlos réputé ripmler auprès de la fédération une miosisn confiée par son epomuleyr au trtie de ses activités salariées, et puor lelulqae il cnesorve l'intégralité de ses drtios de salarié.

La fédération dnns ce cas dvrea s'assurer qu'en cas de brsleuse le salarié bénéficie au mnois de la pctoetroin slcoaie prévue par l'article 12.11.1 du présent chapitre.

Les dopiosisnits de l'article 12.12 ci-dessus doinevt être cmiproess suos la réserve des oliioagtnbs résultant puor les intéressés de luer proaiiatcptin à l'équipe de France.

Article - Chapitre XIII : Épargne salariale □ Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Un paln d'épargne saalirlae et/ou un cmopte épargne-temps puet être mis en pcale par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions finales

Article (1)

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

L'accord du 6 mras 2003 sur la msie en ouvree de crafictiets de qacfaiotuliin poollferisnense dnns le stcuere du srpot étendu par arrêté en dtae 23 février 2004 cntntsouie l'annexe I de la présente convention.

(1) Numérotation des acilters 22 à 25 iusse de l'accord du 7 jullelt 2005 ptoanrt création de la contonevin nlnntaioe du sport.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

La cntnooevin cectovlile nialotnae du srpot est aplcpabile à la dtae d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations mnimia ctnenoelnilenvos garatiens définies aux arielctis :

- 9.2.1 crnenoactnt les salariés des grpoues 1 à 5 ;

- 12.6.2.1 ;

- 12.6.2. 2 crcnnaoet les entraîneurs des ceaslss A à C, sont aipplbcales seoln le tlbaaeu suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

la dtae de l'extension, siot le 25 nbervmoe 2006 : 85 %

1 an après ctete échéance, siot le 25 nvomrbe 2007 : 90 %

Le 1er jevnaïr 2008 : 100 %

Les rémunérations mmiina cnetleoneovinnls gaitnraes définies aux arectlis :

- 9.2.1 cnonreclat les salariés des geuorps 6 à 8 ;

- 12.6.2.2 cancornent les entraîneurs de la clssae D, sont aalpiecbpls seoln le teabalu suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Depuis la dtae de l'extension, siot le 25 nvbermoe 2006 : 75 %

1 an après cttee échéance, siot le 25 nrbrmoe 2007 : 85 %

Le 1er jevnaïr 2008 : 100 %

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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

Annexe I : Mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Nota : La limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP définie dans les différents avenants de création ou de renouvellement de CQP de la branche sport est supprimée, ainsi que les conséquences attachées au dépassement de cette limite dans lesdits avenants.

Cette disposition reconnaît tous les avenants de CQP, quel que soit le régime qui a été défini par les parties saisiées dans les avenants de création ou de renouvellement des CQP concernés.

Le présent avenant modifie en conséquence l'ensemble des avenants de CQP de la branche sport dans les dispositions relatives à cette limite de travail et aux conséquences du dépassement de ces limites, quelle que soit leur rédaction.

(avenant n° 156 du 17 février 2022, art. 1er - BCOC 2022-14)

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Conscientes des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties ont voulu développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Les parties conviennent que les titulaires de certifications de qualification professionnelle (CQP) ont vocation à répondre aux besoins non couverts par les diplômés de l'État.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP sont positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans le covent de la branche du sport.

Chaque CQP devra préciser les prérogatives et les modalités d'exercice des activités (durée, public, conditions de travail...).

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

Article 1er - Modalités de création et de maintien

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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.

À cette fin, toute demande de création d'un CQP doit répondre aux critères suivants :

1.2. Ce cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP :

- La dénomination de la certification ;
- Le profil professionnel, les compétences d'emploi et de positionnement professionnel et l'articulation avec les certifications existantes et les peelsales en agissant avec les titres ou les diplômes d'État existants dans la même discipline ;
- Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs modalités d'exercice ;

- Une étude de faisabilité ;
- Le référentiel de compétences et les conditions de validité ;
- Les modalités de mise en œuvre de la formation et la durée de la formation ;
- Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE ;
- La demande d'expertise adressée à la (aux) fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s).

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

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

Article 2 - Délivrance de CQP

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 décider d'évaluer les candidats.

2.2. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :
? un représentant de la CPNEF collège salariés ;
? un représentant de la CPNEF collège ermployés ;
? 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 constitution de la qualification sécurité visées à la procédure des participants et des tiers, le directeur régional juseuse et 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) Tient 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 - Evaluation et reconduction des CQP

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 - Organisation de la préparation des CQP

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

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 formation défini par la CPNEF. L'OPCA UOAROIMNFTN est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

Article 5 - Liste des CQP

Remplacé en date du 28 déc. 2009

(Modifié par avenants n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTMIE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur de voile (AMV)	Groupe 2 (lorsque les prérogatives et lieitms d'exercice ne snot pas respectées, le tltairiue du CQP AMV est classé au gorupe 3).	Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le tltiature du cetifracit de qiuaotafiilcn d'assistant motenuir de viloe (CQP AMV) snot limitées aux périodes de congés sleiocars et uiiveirnarsst définies par le ministère chargé de l'éducation nlaaionte et de l'enseignement supérieur, dnas la ltmie de 500 heerus par an. Dnas tuos les cas ils ne peevnt pas iveenttir auprès des pibculs siaeclos dnas le tmpes scliaroe contraint. Par ailleurs, aifn d'assurer le cisoenl et la sovprueisin du turiltiae du caictefrit de qtioflacuaiin plneossrifoelne d'assistant mieontur de voile, il est prévu 7 tiiletuars du CQP AMV puor un taitriule d'une citocfrietian peollefirsnnoe des activités psqehuyis et sperivtos de naiveu IV ou supérieur. Ce nmorbe puet être porté à 10 traeuilts du CQP AMV puor un ttaliriue d'une cificroaeitn peoonferlsinsle des APS de nveiau IV ou supérieur. Dnas tuos les cas le nobrme de 140 pantuariqts encadrés simultanément par ttialriue d'une cfairoittecn pninrlflosoesee des APS de neiavu IV ou supérieur ne prorua pas être dépassé ; ces doposstniis s'entendent dnas le repcest de la réglementation en vigueur.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les herues de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 hueers aeellnns snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du tluatirie du CQP ALS se lnietimt à : ? teiquhecsn caidro ; ? rcroefnemnet miaulucrs ; ? tqeheunics douecs ; ? activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, vsinet le maietinn de la forme, à tvrears : le développement des capacités pihsqyues (pouvant uiseitlr des teqeicnhus fsaanit apepl à des soptpurs rigythmeus et musicaux), le mitanien et le développement de la spleuose articulaire, aisini que le rercmnefnoet musuacirle snas rcuroes à des apirepas de musculation. Les atnmiauers de liosir soitrf (CQP ALS) ne pueevnt se prévaloir de ctete caoicfrittein puor aurtbeitr des niveaux, des crueenits ou des grades, qeoulls que seinot les références à des disciplines, à des écoles, à des crletuus ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les hruees de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 hueers aeunellns snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du tliuraite du CQP ALS se lmitniet à : ? vélo liosir ; ? randonnée pédestre ; ? reollr ; ? orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé aevc ou snas engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dnas un mlieu nuaertl ou le reproduisant. Les piunaircpx mneoyis de déplacement snot la mrache à peid et le cliymcse (route ou VTT), sur des prcraos adaptés aux pratiquants. Ces activités se ptneiaqrut sur des curitcis répertoriés d'accès falice et balisés, sur des pracuros pptrnmeeat en pcnmanreee un accès flciae à un pinot de scuroes ou d'alerte. Le tiluritae du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de bgaaslie des parcours. Les arinetuams de lisior sriptof (CQP ALS) ne pveeunt se prévaloir de ctete cetairtficoin puor areuttbir des niveaux, des cuntirees ou des grades, qlleues que sionet les références à des disciplines, à des écoles, à des ctulerus ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heeurs de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 hereus aeulennls snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du tluaiite du CQP ALS se litmient à : ? atrs et éducation par les activités peuhqysys d'oppostion ; ? jeux de rteueqtas ; ? jeux de ballons, ptteis et gdnras terrains. Ces activités récréatives, à caractère lqudue et éducatif, snot utilisées dnas le crade de sioaniutts pédagogiques dnas un objceitf de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés mitroces en dohres de tuot coxentte de compétition. Les artinmaues de liosir sopitrf (CQP ALS) ne pvueent se prévaloir de cette cfoieirttcen puor abritteur des niveaux, des ctirneues ou des grades, quleels que sinoet les références à des disciplines, à des écoles, à des cutlrues ou des traditions.

(*) Ajouté par avenant n° 4 du 21 décembre 2006.

Ajouté par avenant n° 12 du 5 jeliult 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTMIE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

<p>Animateur tir à l'arc</p>	<p>L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la CCNS</p>	<p>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 encourage l'activité en amonant des groupes réduits de participants (maximum 12) ; ? il accueille, informe et conseille les participants 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 matériel ; ? il participe aux opérations de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le CQP animateur tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances d'été 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 s'adressent à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint</p>
------------------------------	--	--

Ajouté par avenant n° 13 du 5 juillet 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité			
<p>Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités gymniques acrobatiques</p>	<p>L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3, il exerce dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà, toute heure de fae à fae pédagogique sera majorée de 25 %</p>	<p>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 abouissent à : ? Les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur support élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; ? les activités gymniques aquatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des performances 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.</p>	<p>Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2-6 ans)</p>	<p>L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà, toute heure de fae à fae pédagogique sera majorée de 25 %.</p>	<p>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 visent : Les activités gymniques sont favorables de la motricité ainsi que les activités gymniques d'expression avec ou sans accompagnement 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.</p>

<p>Animateur des activités gmeinqyus (AAG) mtienon : activités gnqumeiys d'expression et d'entretien.</p>	<p>L'animateur des activités gqnmieyus est classé au gourpe 3. Il ecerxe dnas la ltimie de 360 herues années. Au-delà, tuote huere de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.</p>	<p>L'animateur des activités gqeunyims fiat découvrir, itiine aux activités gqyeumnis et asusre le développement ou le meaitinn des capacités pyheuqïss des praitratqus : Les activités gimuqnyes d'expression et d'entretien rrvnoeucet : ? les activités ginyumeqs à dnainotme caidsurieaacolvrs ; ? les activités gimqyeuns dansées de grpoue aevc ou snas enigns ; ? les activités gumienqys de reefcmenornt mrulcusaie aevc ou snas pitet matériel, ou sur poruracs aevc agrès asini que le stretching. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, alutdes et seniors. En focniotn de l'âge et des capacités des pratiquants, eells ont puor otijbcefs : ? le mieiantn et l'amélioration de la fmore ; ? le maiitnen du lein saccoil en plaiuitrecr puor les seroins ou les pcuibls soemlaencit défavorisés.</p>
---	---	--

Ajouté par aanevnt n° 15 du 5 jlleuit 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTMIE D'EXERCICE et durée de validité
<p>Guide de véhicules tereterrss motorisés à gudoin otipon « quad » (guide de VTM) à guidon)</p>	<p>Le gudie de véhicules trsertrees motorisés à goiudn est classé au goupre 3</p>	<p>Le tituiriae du CQP gduie de véhicules ttreserers motorisés à guidon, oipton « quad », eecxre le métier d'accompagnateur puor la bdlaae en quad de plbcius tileatrius d'un peimrs ou d'un bveret délivré par l'Etat ptteamnert la cntdiuoe d'un quad, conformément à l'article R. 123 du cdoe de la route. Il exrcee son activité de manière amuntooe sur des poucarrs cnnous et reconnu. Le CQP gudie de véhicules treetrress motorisés à guidon, oitpon « quad » ne peermt pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad. Le normbe muaximm de preensnos accompagnées en quad est fixé à 6 simultanément. L'activité du tituriale du CQP gudie de véhicules tererrtess motorisés à guidon, ooiptn « quad » est inférieure à 1 200 hereus par an.</p>

Remplacé par anvenat n° 22 du 6 steebpmre 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIITME D'EXERCICE et durée de validité
<p>Animateur de savate</p>	<p>L'animateur de satvae est classé en groupe 3 dnas la lmitie de 360 hueres années. Au-delà ttuoe hruee de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.</p>	<p>L'animateur de staaave erandce l'activité en auioomtne de manière occasionnelle. Il met en ourvee les procédures de psasage des gatns bleus, verts, rugeos et blancs. Il aompcgncae les élèves puor une compétition. Il prcaipite aux atnocis de développement du club. Il intègre dnas son irntevtonein la réglementation de la ptiquare de la savate, bxoe française aisni que les nrmoes et mueesrs de prévention et de sécurité.</p>

Ajouté par aevnnat n° 27 du 21 airvl 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIIMTE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Educateur grmipe d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le ttrliuae du CQP « EGA » edanrce en ttoue auttomioe un guproe d'au puls 8 pttinaicrps lros d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de pofnreenemnciteit de « gimpre dnas les aebrrs » auprès de tuos les publics, y cmriops les scolaires. Il fiat découvrir le mlieu arboré par le haut, apprend à gepimr et se déplacer dnas les aebrrs à l'aide des behrncs et de tihqneucs de cerods spécifiques.
---------------------------------	----------	---

Ajouté par anvenat n° 30 du 16 jiu 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LMIITE D'EXERCICE
Assistant motieunr de tnines (AMT)	L'assistant miteunor de tenins est classé au grpoue 3. Lorsque les litemis d'exercice herorais ne snot pas respectées, le tauriltie du CQP « AMT » est classé au gproue 4.	Le tarutiile du CQP d'assistant mouinter de tinnes ptiapce evlseuxniecmt à l'initiation au tneins suos forme cevclottlie des jneues âgés de 18 ans au maximum. Il ne puet dneonr de leçons individuelles. Il connaît les baess tuhecieqns et tquecatis puor eiesnnger au mini-tennis et puor l'initiation des jueens au teinns ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est cbaplae d'assurer la sécurité d'un grpoue de jneues lros de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'heure d'exercice du tarutiile du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dnot 288 hruees de fcae à fcae pédagogique et 12 heerus de ptoratpiciain à des réunions de coordination. Son activité s'exerce exeisnmeuvclt le mcererdi et le samdei hros du tepms sicloare contraint. Dnas le cas où la strturcue ne diospse pas d'installations permanentes, l'assistant meitnour de tniens pourra ientnerivr les arutes jours de la semaine. Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un ennsiegnat diplômé d'Etat.

Ajouté par aenanvt n° 32 du 26 jiu 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LTIIME D'EXERCICE
Technicien sitropf régional de basket-ball	Le taitrliue du CQP Tchneiicen spirotf régional de basket-ball est classé au grpoue 3	Le tatrliue du CQP Teiecnichn stoprif de basket-ball entraîne un miauxmm de 2 équipes qu'il maagne en compétition. Les prérogatives d'exercice du tiulrate du CQP TRSBB se limitent, au plus, à un volmue hrarioie de 360 hueers / an. Il ne puet intevneirr auprès d'un plubic sarlocie sur le tpems contraint. Il ecnrade en totue autonomie. Il ogrsaine son activité puor répondre aux objfcites sportifs, dnas le rseept des règlements de la compétition et de l'intégrité des jourues dnot il a la responsabilité. Dans tuos les cas, ses itnvrntneoeis vensit à aneitdtre la mrluleeie pcrformnaee pboissle en compétition au trevas d'objectifs et de ctoennus de séances adaptés, dnas le cdare du pmroarmge d'entraînement.

Ajouté par avannet n° 33 du 26 jiu 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LTIMIE D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le tirtuliae du CQP « Puisetr VTT » est classé au grpoue 3	Le tliuirate du CQP « Peutisr VTT » ecrexe les msisions saietvns : Il irfonme et oetrnie le public. Il eenittner et sécurise des ecpsaes de pratique. Il prcatpie à l'aménagement des ecpsaes de pratique. Il ierteinnvt en cas d'accident puor fonruir les peiemrrs sinos et prévenir les sevceirs de secours. Dans tuos les cas, le CQP « Psteiur VTT » ne peremt pas l'encadrement des publics.

Ajouté par aanevnt n° 29 du 16 jiu 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIITME D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Assistant mineur mtonmsuaioe (AMM)	Groupe 3. Lorsque les lemiits d'exercices hirearos ne snot pas respectées, le triailtue du CQP AMM est classé au groupe 4.	Le tairilute du CQP d'assistant moniuter moiasumttnoe amnie des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du taltiure du ciarceftt de qfaoauciliitn pioeneslrnofsle d'assistant mtionuer msountmatioe est limité à 350 hreues par an de fcae à fcae pédagogique. Dnas tuos les cas il ne peermt pas d'intervenir auprès des pclubis srlacioes dnas le tmpes srcloaie contraint. Il est prévu un référent tiriaulte d'une cfcriitoeiatn pelnlnliresoofse des activités psihqyeus et soveprits de niaveu IV ou supérieur puor un maxiumm de 4 taittreuis du CQP AMM.
---------------------------------------	---	--

Ajouté par aavennt n° 38 du 22 arivl 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMTIIE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant mioteurr cahr à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pairqtue de cahr à volie de losiir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV srea majorée de 25 %.)	Le trtiailue du CP asnsstait mnteiur de cahr à viole iinite à la pqirtuae du cahr à viole de lisoir aevc les prérogatives d'exercice et les lteimis stuiivneas : ? vnet de fcore 6 Baouerftt mimxuum ; ? aevc un nrbone mimuaxm de 8 carhs à vloie ; ? jusqu'au niaevu III des neviuax FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le trliautie du ciarceftt de qlitiauoficn d'assistant mnitueor cahr à vloie snot limitées à 360 heerus par an.

Ajouté par aevnnat n° 39 du 22 arivl 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMTIIE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant psersfeur atrs martiaux	Groupe 4. (Toute heure effectuéeau-delà des 300 hueers d'exercice srea majorée de 25 %.)	Le CQP AAPM pemert l'enseignement à ttire rémunéré, dnas la ou les meninots possédées, siot dnas le crade d'une activité accessoire, siot dnas le cdare d'une activité occasionnelle, snas possibilité de cuuml ernte ces duex statuts. Le ttruaiile du CQP AAPM puet ereecxr : ? dnas une strcutrue de puls de 200 adhérents, les mercedris et les samedis, peadnnt l'année scolaire, suos la seupsiviron d'un tiiltuare d'un diplôme de nviau IV ou supérieur ; ? dnas les seuruttrcs de minos de 200 adhérents pdnnaet 4 séquences muimaxm par semaine, padennt l'année scolaire, suos la spouvrisein d'un référent de neviau IV ou supérieur. Dans tuos les cas, le CQP AAPM ne permet pas d'intervenir auprès des pciulbs srialceos dnas le tepms scalroie catnniort et dnas le suteecr du tourisme. Par ailleurs, aifn d'assurer le ciensole et la soiperisvun du titiralue du ceftriacit de qtlfcioiuuan pinrofenoslesle AAPM mention...., il est prévu 3 tluarties du CQP AAPM puor un référent ou un sirsuvpeuer d'une caeicirftton penslsorolniefte des activités pyqesihus et sovretips de nviau IV supérieur. Les périodes et durées d'exercice snot limitées à 300 hereus par an.

Modifié par aennvat n° 4 du 21 décembre 2006 :

Article 5 - Liste des CQP
Remplacé en date du 1 juin 2015

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMTIIE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression</p>	<p>Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures aelennuls snot majorées de 25 %</p>	<p>Les prérogatives d'exercice du tltiraue du CQP ALS se litiemet à : ? tqheicneus cdirao ; ? rcmrefeennot muiuarscle ; ? thcnieuqes dcoeus ; ? activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, vniset le mtaieinn de la forme, à tarvres : le développement des capacités pshiquyes (pouvant uliietsr des tneehucqs fansait apepl à des surptops rehqtiumys et musicaux), le miiatnen et le développement de la soelspuse articulaire, anisi que le reefmennroct muclrisaue snas rreoucs à des apairpels de musculation. Les amntruieas de lsoir siprtof (CQP ALS) ne pevuent se prévaloir de ctete cetaiftricon puor atebirtur des niveaux, des cunetires ou des grades, qelules que seonit les références à des disciplines, à des écoles, à des cluutres ou des traditions.</p>
<p>Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation</p>	<p>Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heeurs aeuenlls snot majorées de 25 %</p>	<p>Les prérogatives d'exercice du tirauilte du CQP ALS se lnmiiett à : ? vélo liosir ; ? randonnée pedestre ; ? reollr ; ? orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé aevc ou snas engin, à l'exclusion d'engins à muteor et d'animaux montés ou attelés, dnas un meiliu ntreaul ou le reproduisant. Les pucainprix myenos de déplacement snot la mrahce à peid et le cilcsyme (route ou VTT), sur des purorcas adaptés aux pratiquants. Ces activités se pianqrutet sur des curitcis répertoriés d'accès fialce et balisés, sur des puracros ptrtnmeaet en permnnceae un accès falice à un pnoit de srcueos ou d'alerte. Le tritluiaie du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de bgsialae des parcours. Les arnatmuis de lsiior srpoitf (CQP ALS) ne pneeuvt se prévaloir de ctete corfttiiecin puor aebttirur des niveaux, des ceuirntes ou des grades, qeulls que sneoit les références à des disciplines, à des écoles, à des ctueulrs ou des traditions.</p>
<p>Animateur de loisir sportif (ALS) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition</p>	<p>Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuleles snot majorées de 25 %</p>	<p>Les prérogatives d'exercice du tatalriie du CQP ALS se letimnit à : ? atrs et éducation par les activités psyheuiqs d'oppostion ; ? jeux de rqtuetaes ; ? jeux de ballons, pietts et gnadrs terrains. Ces activités récréatives, à caractère luiudqe et éducatif, snot utilisées dnas le carde de stnitouias pédagogiques dnas un objticef de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés mitceors en dhroes de tuot cotnxtee de compétition. Les auuemtnirs de liiosr siprtof (CQP ALS) ne penveut se prévaloir de ctete criofcttieain puor ateritubr des niveaux, des cnreiutes ou des grades, qlleues que soeint les références à des disciplines, à des écoles, à des ctuelrs ou des traditions.</p>

Ajouté par aavnent n° 12 du 5 jlluiet 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIIME D'EXERCICE et durée de validité
<p>Animateur tir à l'arc</p>	<p>L'animateur tir à l'arc est classé au gpuroe 3 de la CCNS</p>	<p>L'animateur tir à l'arc exerce de façon onasolilcnee ou saisonnière au sien d'une srurtcucue habilitée à ppoesrr des lisrois sportifs, nmetamont le tir à l'arc. ? il ecdarne l'activité en antiouome des goeurps réduits de pttuiaarnqs (maximum 12) ; ? il accueille, irofnme et clinolese les ptrnrntiauas et ainme des séances de découverte de l'activité et puet être amené à porspeor un cylce de poisreosgrn ; ? il gère les iintaloantsls et le prac de matériel ; ? il gantarit aux pauqanitrts des cdntniioos de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc invteneirt dnas le steecur du srpot de loisirs. Les périodes d'exercice puor le CQP aimnteuar tir à l'arc snot limitées à la ssiaon eitvsale définie par le début des vancaes de peptminrs jusqu'à la fin des congés d'été, les dteas étant fixées par le cdneilearr des vacnaces sirlaecos du ministère de l'éducation nalaotnie et de l'enseignement supérieur dnas la limtie de 500 heerus par an. Ces activités liudeqes snot asbscilcees à des pblicus enfants, aseocelntds et adultes. Il ne puet en acun cas ieitnvenrr dnas le tepms srlcoiae contraint</p>

Remplacé par avnenat n° 22 du 6 srmpeetebe 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMTIE 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 œuvre 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 itinéraire la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
---------------------	---	--

Ajouté par l'arrêté n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur diplômé d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le titulaire du CQP « EGA » encadre en autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de promotion des 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 l'arrêté n° 30 du 16 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant maître de tennis (AMT)	L'assistant maître de tennis est classé au groupe 3. Lorsque les limites d'exercice habituelles ne sont pas respectées, le titulaire du CQP « AMT » est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP d'assistant maître de tennis participe à l'initiation au tennis des jeunes âgés de 18 ans au maximum. Il ne peut donner de leçons individuelles. Il connaît les bases techniques et techniques pour enseigner au mini-tennis et pour l'initiation des jeunes au tennis ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est chargé 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 scolarité ne dispense pas d'installations permanentes, l'assistant maître de tennis participe à des ateliers hors de la semaine. Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.

Ajouté par l'arrêté n° 32 du 26 juin 2008, modifié par l'arrêté n° 91 du 20 juin 2014 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien diplômé de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien diplômé de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP Technicien diplômé de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il dirige en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TBSB 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 agit 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 améliorer la performance personnelle en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Ajouté par l'arrêté 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 classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il organise 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 secours et prévenir les éventuels 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 canoë à voile	<p>Groupe 3.</p> <p>(Toute phase d'initiation à la pratique de canoë à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV sera majorée de 25 %.)</p>	<p>Le titulaire du CQP assurera le suivi de canoë à voile initié à la pratique du canoë à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? vnet de frco 6 Brufoeat muamixm ; ? avec un nbrmoe mmiuaxm de 8 cahrs à vloie ; ? jusqu'au niveau III des neavux FFCV. <p>Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur canoë à voile sont limitées à 360 heures par an.</p>

Modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur canoë à voile (AMM)	<p>Groupe 3.</p> <p>Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.</p>	<p>Le titulaire du CQP d'assistant moniteur canoë à voile assure des séances de découverte et d'initiation au canoë à voile.</p> <p>L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur canoë à voile est limité à 350 heures par an de façon pédagogique. Dans tous les cas il ne peut pas intervenir auprès des participants dans le temps strictement contraint.</p> <p>Il est prévu un référent technique d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.</p>

Ajouté par avenant n° 47 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP moniteur d'aviron est classé au groupe 3	<p>Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes.</p> <p>Il participe en tant que responsable des activités d'aviron allant de l'initiation aux participants aux compétitions hors public scolaire dans le temps strictement contraint.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement est pris en compte 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 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 inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de rugby à XV	Le titulaire du CQP moniteur de rugby à XV est classé au groupe 3	Encadrement en amont des activités de rugby : ? de l'initiation jusqu'aux premières années 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 le 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 activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recourir un professionnel titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.
------------------------	---	---

Ajouté par l'arrêté n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'année d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skateboard	Le titulaire du CQP moniteur de roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en amont des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premières années de compétition dans la limite de 20 participants ou skateurs. Initiation en amont de l'ensemble des activités : ? roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; ? skateboard pour les titulaires de l'option skateboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recourir un professionnel titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par l'arrêté n° 50 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'année d'exercice et durée de validité
Agent de sécurité de l'événementiel	Le titulaire du CQP agent de sécurité de l'événementiel est classé au groupe 1	Le titulaire du CQP Agent de sécurité de l'événementiel exerce son activité sous l'autorité d'un chef d'équipe ou un directeur des opérations ou de la sécurité. Il a pour mission d'assurer la sécurité des biens et des personnes et d'intervenir en cas d'urgence au cours d'événements sportifs ou culturels.

Ajouté par l'arrêté n° 53 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'année d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis de table	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis de table » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis de table » assure le face-à-face pédagogique en amont de séances collectives de tennis de table de l'initiation au premier niveau de compétition (départemental). Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recourir une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par l'arrêté n° 54 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'année d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Moniteur de squash	Le titulaire du CQP « Menuitor de suqsh » est classé au gorupe 3	Encadrement en aoutimnoe pédagogique des activités de squash, en séances ceeitolvcls ou individuelles, auprès de tuot public, de l'initiation jusqu'au pmieerr naveiu de compétition. Au raregd de la saitioutn poslernlnoesife visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnoropresd à un vulome hariroe de tairavl piaretl de 360 hreues par an. Au-delà de ce volmue harorie annuel, l'employeur diot prmretete l'accès du pennisroseofl tualtiire du CQP à une aurtte cciietirafotn du seeutcr itcinsre à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fatmrooin prlssfoneoneliie continue, ou à défaut reutcerr une pornense tarlituie d'une ciiitceforatn du setecur irnsitce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--------------------	--	---

Ajouté par anneavt n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limtie d'exercice et durée de validité
Initiateur en motocyclisme	Le tauiltre du CQP « Inueaittir en mlmcootscyie » est classé au gopure 3	Encadrement en auiotmnoe des activités du mcscoolmyite de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en drheos de tuot ojcbitef de pinocteeferneernmt stroipf ou d'entraînement à des fnis compétitives) sur des steis non otvreus à la criaoitclun publique. Les activités de guidaige (encadrement de blaeads ou de randonnées) sur vieos oeervuts à la cotiirulacn pbuliueq snot excleus du cmahp d'exercice du titlraue du CQP « Iteniaitur en mclityoscmoe ». Au raregd de la saiotitun plosnreefslnioe visée par le trtlauie du CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csronperod à un vmolue hoirare de tariavl à tmpes ptairle de 400 hreeus par an. Au-delà de ce vulome hrioare anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot peetrtmre l'accès du peonfeissrnol ttiliaure du CQP à une ature citiotrifeacn du stcueer incsitre à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fitamrooin psonielslrneofe continue, ou à défaut rerutcer un pfeasonsronil taruiitle d'une cftcetrotiaiin du suceetr iirncste à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par anavnet n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limeits d'exercice
Assistant moitneur de ploite de paulner (AMPP)	Le tiitlraue du CQP « Asaisntt mnuteoir de ploite de panleur » est classé au groupe 3	Le CQP APMP conduit des séquences de fmtooiran à la thqnuicie de pgtaloie d'un plunaer à ptirar des références de fmraiootn FFVV-DGAC en vue de la délivrance du berevt de ploite de plaenur aux poteils formés. Il est supervisé par un mtieonur de naveiu II (titulaire de la qlfacituaoiin ITV ou du DES vlois à voile) qui : ? onisgare la journée de vol ; ? contrôle les pleitos formés lros des tttes de délivrance du beevrt de ptoile de planeur. Il prned en cghare au mxiumam 3 pteolis en faromtoin dnas une journée de vol. Son activité est de tpye socrdieane ou aroeccsise : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement snot aisni limitées à 400 hueres par an dnot 380 hueres de fomaoritn de pilote, y cpmrois en face-à-face pédagogique, et 20 hreues de piarpotaticin à des réunions de coordination. Les heeurs de ftrmoioan effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice sreont rémunérées au guproe 5 minimum.

Ajouté par aanevnt n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Moniteur de foolbtal américain et de flag	Le tiutarlie du CQP de « Metinour de flotaobl américain et de falg » est classé au grpuoe 3.	Encadrement en aomotunie des activités de fatlobol américain et de falg de découverte et d'initiation jusqu'aux primeers nuiveaux de compétition se ltmaintit au naveiu inférieur aux ctnaaihompms niontaaux puor tuot public. Au rgraed de la souiaitn perefosnnoilie visée par le tiuialrte du CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnooperrsd à un vmloue hioarre de tiaavrl à tmeps ptariel de 360 hereus par an. Au-delà de ce vlmoue hrrioae anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptetrmere l'accès du pniornfoeessl triultiaie du CQP à une atrue ccefoatiitirn du suceter ictisre à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fitraomon plrssooinlfreee cuonitne ou, à défaut, rertucer un penosfinosrel tuiairtle d'une cicieotitfarn du seceutr isirntce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par avneant n° 59 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de cheerleading	Le tiltiaure du CQP de « Thnceicin strpiof de ciredlhneag » est classé au gurpoe 3.	Encadrement en aounoimte des séances d'entraînement en ceinarhdeelg puor tuot public. Au rergad de la staitioun plleineoosrnsfe visée par le tuiaitrl du CQP, le bosein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cosrorpend à un voumle hrriae de travail à tpems paitrel de 360 hreues par an. Au-delà de ce voumle hrriae anuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot permtrere l'accès du poifsneeornsl tulatriie du CQP à une atrue ciefaroiittcn du sueter intirsce à l'annexe II. 1 du cdoe du sorspt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fiamrtoon pfeonsorielsnle cntunoie ou, à défaut, rtecuerr un preefsooisnlnl tlrutiae d'une carifotiticien du seteucr irtnisce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aeavnnt n° 60 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	Le tuiiarlte du CQP d'« Aamtuenir de bnaitomdn » est classé au gporue 3.	Encadrement en ainouomte de séances cetlivcoels de badminton, de l'initiation au 1er nvaieu de compétition. Au rergad de la sttiioan plorisefslnonee visée par le CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'encadrement cosnorrepd à un vloume hrriae de tivaarl piraetl de 360 hueers par an. Au-delà de ce vlomue hirrae annuel, l'employeur diot pmrreette l'accès du poenfiseosrl tliautrie du CQP à une atrue ceiaftitriocn du suceter isirnccte à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la foaritmon peosnislnerofle ctunione ou, à défaut, ruecrtre une pnesonre tliutarie d'une cfoaeirtitcn du scueter isrnicte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par avnenat n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le tatiirule du CQP « Muioentr de tir srtopif » est classé au gropue 3.	Les prérogatives d'exercice renoivent à la définition de la siotiutan peelrosnosiflne visée par la qloiaiauctfn et à sa spécificité. Encadrement en autoionme des activités de tir sitprof puor tuot piulbc de l'initiation jusqu'aux prreeims neauvix de compétition. Organisation des dtnpsoiisos réglementaires liées au cearnt de tir. Au rgaerd de la stuaioitn poeolnferssinle visée par le CQP, le boiesn d'intervention identifié cropeonrsd à un vomule hiorrae de triaval à tepms pital de 360 hueres par an. Au-delà de ce vomole hriaroe annuel, l'employeur diot ptreetmre l'accès du psofnrineosel tauiiltre du CQP à une atrue cfitraoieicn du scetuer istrcnie à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fotaorimn perenolinlssofe cotiunne ou, à défaut, ruecrtre une pnrensoe trltiuaie d'une caieirtotitcn du steuecr incitrsre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par avennat n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Animateur de piaoirnte opotin hkcoey sur glace	Le tiituarle du CQP « Aiauntmer de pnioiare ooiptn hckeoy sur galce » est classé au guproe 3	Le tiaultrie du CQP eanrcde des séances d'animation et de découverte de l'activité en pitnlaroe et dnas l'option hckeoy sur galce auprès : ? des pcibuls de minos de 13 ans jusqu'au pmieerr neaviu de compétition ; ? et de plibuc adltue loisir. Au rrgaad de la stoaitin pnorossilelefne visée par le CQP, le biseon d'intervention identifié et lié à l'encadrement coepronsd à un vlmoue hroirae de tarival piatrel de 360 hreues par an. Au-delà de ce vmluoe hiarroe annuel, l'employeur diot permertte l'accès du psoereinnsofl turiltaie du CQP à une artue cfairottciain du scuetr iitrcnse à l'annexe II-1 du cdoe du sorspt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fimtooarn pilneefrolsosne coitnue ou, à défaut, rrtuecer une pnreose tualtirie d'une ctacfotiirein du sectuer itnricse à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par ananvet n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules teterrrres motorisés à gduoin otipon « qaud »	Le ttulairie du CQP « Guide de véhicules teteerrrs motorisés à gduoin » est classé au gpuore 3	Le titalriue du CQP « Guide de véhicules trrertees motorisés à guidon, oiotpn ? qaud ? » eecxre l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de plcuibs ttrialeus d'un pmeirs ou d'un berevt délivré par l'Etat pertneatmt la cdntuioe d'un « qaud ». Il erecxe son activité de manière anootmue sur des parcruos cnuons et reconnus. Les pasregsas snot amids sur les véhicules homologués 2 places. Ils dvoneit pvioouor aoivr un auppi farnc sur les mecpedhairs puor asrsuer luer stabilité et une focre sssffaintue puor s'y meitnna tuot au lnog de l'activité. Le nrmobe mauxmim de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au rgared de la suttioian pofnslerlnesoie visée par le tautrilie du CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cseropnord à un vuomle hirorae de tiaarvl à tpmes pitreal de 1 200 hueres par an. Au-delà de ce vlmuoie hairroe anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot peerttrme l'accès du pinossonerefl tiralitue du CQP à une aurte ciotartciiefn du seutecr iscnitre à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la faiotrmn plonrilsesenofe cnoitnue ou, à défaut, rcureter un psnrofoeensisl titarilue d'une cttieocaifirm du stuceer instcire à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Guide de véhicules tseererts motorisés à giodun otoipn « mtoo vtre »	Le tlaiutire du CQP « Guide de véhicules tesreertrs motorisés à guodin » est classé au gpruoie 3	Le tailrutie du CQP « Guide de véhicules ttesrrrees motorisés à guidon, opotin ? mtoo vrete ? » ecrexe l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « mtoo vtre » de plbicus taeiirutls d'un pemris ou d'un brevet délivré par l'Etat parmntetet la cnouite d'une motocyclette. Il eexcre son activité de manière amotnoue sur des pracours conuns et reconnus. Le nmbroe mumxaim de véhicules accompagnés en « mtoo vtree » est fixé à 6 simultanément, siot 6 personnes. Au rrgead de la siatioutn posnnifloesere visée par le tiuratlie du CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cresoonprd à un vlmoue hriorae de taarvil à tpems pterial de 1 200 hreues par an. Au-delà de ce vmluoie hirroe anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptmreetre l'accès du pnseeonorfisl ttluarie du CQP à une arute cfatcritoiien du sctueer iritscne à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la ftoormian pesslofeinnolre continue, ou, à défaut, rturerer un pforissenneol tiallrute d'une caoifctrietn du setecur icintse à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par aneavt n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimiie d'exercice et durée de validité
Pleur de phrautace de secours	Le tiatliure du CQP « Piucl de putrhacae de sreucos » opiton réparateur est classé au guopre 3	Le peluir de pchataure de soucers plie, assemble, démonte et démêle les ptauhecras de sucroes dnot il a la responsabilité au rgreard des réglementations en vigueur. Au rregad de la siaoiuttn psloensefilone visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié cspnorroed à un vlmuoie hiraore de taiavrll petairl de 360 heuers par an. Au-delà de ce vmolue hrroiae annuel, l'employeur diot pmtteerre l'accès du possneniroeefl taruitle du CQP à une arute ceatoirtfcin du seetucr iiscnte à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la foramiotn pesfslrlnooinee continue, ou à défaut rueertcr une pnensroe trlaiiute d'une citiefiaoctrn du steuecr iscnitre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Qualification complémentaire : réparateur	Le tirutilae du CQP « Piucl de pucrtahae de soercus » oipton réparateur est classé au gpuore 3	Le réparateur de pchrtaaue répare les pcaaehrtus dnot il a la responsabilité au rgraed des réglementations en vigueur.

Ajouté par aenanvt n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ phtoo parachutisme	Le tiralute du CQP « Opérateur vidéo/ pthoo pctriasmhuae » est classé au guorpe 3	L'opérateur vidéo/ pthoo filme les pcliubs autorisés à euctefefr un suat en prahacute taendm au reragd des réglementations en vigueur. Au reragd de la siiutoatn pesloesnifrlnoe visée par le CQP, le bsoein d'intervention identifié cesoprnod à un vmuloe hriaore de tvairal pterial de 360 heuers par an. Au-delà de ce vlmoue hrarioe annuel, l'employeur diot pttmerere l'accès du pnseisoorenfl tirtuaile du CQP à une ature cctetofriain du sceuetr irsnitce à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la ftoormian plrsoienenfosle cnutonie ou, à défaut, rteucrer une psnerone tiallrutie d'une cacoteiirtfn du stceuer isrinctce à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par annveat n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le ttriuilie du CQP « Aaitenmur d'athlétisme » est classé au guproe 3	Encadrement en autnmooie des activités de l'athlétisme, en séances citelovcles et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au peimrer neviau de compétition, puor des pulbcis jeuens de minos de 16 ans, en guproe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au rraegd des siounittas pnnfseलोीreeslos visées par le CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprrosneod à un vmluoє horaie de tivraal à tpems piteral de 360 hueres par an. Au-delà de ce vulome haroire annuel, l'employeur diot perrtmete l'accès du prssenooofniel turilatie du CQP à une artue cctiirfoaietn du scueter isrctnie à l'annexe II-1 du cdoє du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la faorimotr pnieonesllrfsoє ctionne ou, à défaut, rurecetr une pnrnsøє taitlurie d'une arute cetrticioifan du secetur iirttce à l'annexe II-1 du cdoє du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé lisoris »		Le trtuilae du CQP « Aimtuae nr d'athlétisme » est classé au goupre 3 Encadrement en amtoinuøє des activités d'athlétisme, en séances ceoitvclcs et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien puor tuot public, piarnutqat l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de ptairque compétitive. Au rraegd des soiuttanis pnleseefonirsols visées par le CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cooprrsend à un vlmuoє hrarioie de tavrail à tmpes pairatl de 360 hueers par an. Au-delà de ce voumle hroriae annuel, l'employeur diot prreetmtє l'accès du prifsoeosnnel tltauirie du CQP à une atrue ctfiaeciortn du steecur itcnsrie à l'annexe I-1 du cdoє du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la frooitman peeosorflnsnlie cnonutie ou, à défaut, rurtecer une ponnrese tilratuie d'une artue coiitracfeitn du seteur isrctnie à l'annexe II-1 du cdoє du sport.

Remplacé par aennavt n° 75 du 4 octbroє 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
Assistant munitøє de vloie (AMV)	Le ttlruiie du CQP « Auamietnr metinour de vloie » est classé au gopure 2	Animation et iiaitontin à la voile, jusqu'aux pemirres nauievx de compétition puor tuot public, suos l'autorité ticenuqhe d'un tirutlaie d'une caofrieittcn pnoeroiessflne des activités pyueishqs ou srepovtis de niaevu IV ou supérieur, le nmrobe de trulteiais du CQP « AMV » placés suos ctete autorité ne pnvouat être supérieur à 10, dnas la liimte de 140 ptauniarqts encadrés par des tarueltiis d'une cietafactorin de nieavu IV ou supérieur, dnuart les périodes de congés soraielcs et uiaernetrisvis fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale. Au rrgaad de la satoitiun pniserflnsøolee visée par le CQP, le boeisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cneorrspod à un vomule hrroaie de taravil peirtal de 500 hreues par an. Au-delà de ce vmuloє harriøє annuel, l'employeur diot pteerrme l'accès du posennfroseil triilutae du CQP à une ature cftaetiiorcn du suceetr irnicstє à l'annexe II-1 du cdoє du sropt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fromaoitn psolføeoinrnle continue, ou à défaut rutceerr une poensrne ttluaiire d'une ctetiofiiracn du sceetur iincsrte à l'annexe II-1 du cdoє du sport. Le tutliriae du CQP AMV qui dépasse 500 hreeus de tivaarl par an est reclassé au goupre 3 de la CCNS, snas préjudice des liotantimis des cnoiinotds d'exercice qui demeurent.

Ajouté par aannevt n° 79 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le ttraillue du CQP « Eeutudacr mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en ationmøє de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Remplacé par aevnant n° 76 du 4 otcorbe 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Animateur des activités gymyqns (AAG) Mention : activités gnuyimqes d'expression</p>	<p>L'animateur des activités gnuemiqys est classé au gproue 3. Il erecxe dnas la lmiite de 360 heuers par an. Au-delà, ttoue hreue de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.</p>	<p>L'animateur des activités gqimeunys fiat découvrir, iitine aux activités guenqiyms et asurse le développement ou le miateinn des capacités psqhyeuis des pratiquants. Les activités gymqenis d'expression rcoervunet : ? les activités gyemiquns dansées aevc ou snas engins, débouchant sur des compétitions ou pouinrctods en gqtnyisuame rtimuhqye ; ? les activités gieymunqs à dantionme cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou puicdootrns en gunqmstaiye aérobic. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, aleudts et seniors. En fncoiotn de l'âge et des capacités des pratiquants, eels ont puor otbcfiejs : ? le développement et la maîtrise des habiletés motiercs ; ? la slaaoisocitn ou le mtiniean du lein social.</p>
---	---	---

Ajouté par avenat n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
<p>Assistant mnitoeur cah à voile</p>	<p>Le ttlairuie du CQP « astnsiat muotenir cah à viloe » est classé au gpoure 3</p>	<p>Le tiriaulte du CQP « Antsaisst miutnoer de cah à viloe » initie à la puiqtare du cah à viloe de losiris dnas le sprupot certifié suos la responsabilité d'une prnsoee qualifiée de nvaieu 4 ou supérieur moetnin cah à voile, désigné « référent » présent drnaut la séance et expressément nommé et affiché par le repnobsasle de la structure. Dnas la lmitie de 3 trtiuiaels du CQP par référent. Il eercxe dnas les cotinionds seaniuvts : ? vnet de frcoe 6 Boafruet muaimxm ; ? 8 sroputps mxiamum ; ? jusqu'au naeviu 3 des nuiaevx FFCV. A l'exclusion : ? du tpmes sorilcae crnitaont ; ? des gueorps constitués de pnoseenrs présentant un handicap. Au rgeard de la soituitan pnnlfloseoires visée par le truitatie du CQP, le bosien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprrosneod à un vumole hriraoe de triaavl à tpmes peirtal de 360 hruées par an. Au-delà de ce vmolue hiorare aneel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot premttree l'accès du pornfioenssel tiarlutie du CQP à une arute ciaicrftioetn du seuectr itcsnrie à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fomtoiar nfonollessenrie continue, ou à défaut rucreetr un pnosesrfnoeil tlrautiie d'une ccrrtitieiaon du steecur itsnrice à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p>

Ajouté par avenat n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
<p>Technicien sortpif de rbguay à XV</p>	<p>Le trutalie du CQP « Ticceihenn srpoitf de rugby à XV » est classé au grpuoe 3</p>	<p>Encadrement en anoiotume des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des mnois de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au raegrd de la saituon ponfrnlissoeele visée par le trilitaue du CQP, le bsioen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coreonpsd à un vmolue hioarre de triaval à tpems ptairl de 360 hreues par an. Au-delà de ce vlmuoie hrarioe auennl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot petrmrete l'accès du pnsnosrieefl tailtuire du CQP à une artue ctaicfotiiren du sutecer icrsnrite à l'annexe II-1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la firrtoaon plnoferissoenle continue, ou, à défaut, rurceter un pesofoneirsnl tltauire d'une cefiiraciotn du setuecr irtnsice à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p>

Ajouté par anvaent n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rfat et ngae en eau vvie »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3</p>	<p>Le titulaire 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 sports 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 sports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mlie d'un arbi et par vnet de force 3. Brevet mimimum sur le site d'évolution ; ? pour l'option rfat et ngae en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du rfat et de la ngae 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 lein 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 s'assurer une prise en compte d'une autre activité du secteur (niveau IV ou supérieur), s'il faut prévoir l'accès du titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).</p>
---	---	---

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
<p>Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marathon athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées</p>	<p>Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.</p>	<p>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 sein d'un club pour des sportifs spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit garantir l'accès du titulaire du CQP à une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, garantir une prise en compte d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur) à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
<p>Moniteur de roller sport option « roller randonnée »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller sport » est classé au groupe 3</p>	<p>Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller sport » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du CQP doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 participants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de CQP. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit garantir une prise en compte d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), s'il faut prévoir l'accès du titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).</p>

Ajouté par avenant n°84 du 29 novembre 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

? Teicecnihn de ptise de krintag ?	Le tiuriatle du CQP « Thienccsein de ptsie de kniatrg » est classé au gurpoe 2	Le tuailrtie du CQP « Tcecieihnn de piste de kirntag » : ? ppairtice à la gotisen de soissnes de crouse loisr suos la responsabilité tiqcnuhee d'un diplômé d'Etat présent sur le pstoe et ronpbsesale de l'animation dnas le rcespet des règles tchqneieus et de sécurité des cturicis kniatrg (en atlciiappon des arilects R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport) ; ? asruse en atomouine la giseton d'une sseoin de lactioon dnas le rpecest des règles tehqiencus et de sécurité des cuiritcs ktanrig (en apiiolcptan des atrecils R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport)
------------------------------------	--	---

Ajouté par aennvat n° 86 du 10 mras 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à palt en soufflerie	Le tiuarlte du CQP « Moeitunr de vol à palt en seilffruoe » est classé au groupe 3	Le tiulirtae du CQP « Mnoiuetr de vol à palt en silferuofe » ernacde en anomuiote les activités de vol à palt en sffeulioere puor tuot public. Le tiltuarie du CQP penrd en chgare dnas la vinee d'air : ? ? un suel purtqaniat si celui-ci est non aoutmnoe ; ? ? plusieurs patntqiraus si ceux-ci snot amnoueots (au snes de l'article L. 322-169 du cdoe du sport). Ce nbomre vriae en fcnttooin du nvieau tqnehuice des ppraattnicis et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la venie est foinotcn de son diamètre : ? ? 4 ptataiqnrs mxuiamm de 10 à 12,9 pdeis de diamètre ; ? ? 8 ptutairnqas maxmium de 13 à 15,9 pides de diamètre ; ? ? 12 pqrtnaiatus mmxuaim au-delà de 15,9 pides de diamètre. Au rraged de la sitioutan plsifenenrslooe visée par le CQP, le besion d'intervention identifié csroenorpd à un vmoule hiorrae de triaavl à tepms ptariel ou à temps pieln qui diot être cnforome au cdoe du tiaavrl et à la CCNS.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en seiluroffe »	Le taiultire du CQP « ? Mouetinr de vol à palt en sefofrulie ? » et de la qiltaaiocfiun complémentaire « ? Vol 3D en sufferoile ? » est classé au gproue 3	Le tiartliue de la qtfuaoiacliin complémentaire « Vol 3D en sloifrefue » erndace en atominoue les activités de vol 3D en slrefiofue puor tuot public. Le tlrriaute du CQP pnerd en cahrged dnas la veine d'air un suel ou peiulruss pratiquants. Ce nbmroe vraie en ftnooicn du neviau tqnchueie des priiaactntps et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fctnooin de son diamètre : ? ? 4 pruatnqitas mumaxim de 10 à 12,9 pedis de diamètre ; ? ? 8 ptaiuqtnars mauixmm de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; ? ? 12 pnartuqtias mimaxum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au ragred de la stoiuatin pisenelnslrfooe visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié csoprnoed à un vmloue hiorrae de tariavl à temps prtiael ou à temps plein qui diot être cfmrnnooe au cdoe du traiaavl et à la CCNS.

Ajouté par aanvent n° 90 du 20 jiuin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime ootipn fleuret, épée, sarbe ou attursiqie .	Le tlariuie du CQP « Mienotur d'escrime », otipon fleuret, épée, sarbe ou artistique, est classé au guopre 3 de la cineontovn colletvcie nlnaotaie du sport.	Le montiuier d'escrime exerce de façon oaloccliennse ou saisonnière au sien des suturctres ataesvosciis affiliées à la FFE, au sien des surretctus privées dnas le seucetr mahncard ou aitoasiscf du cmahp culturel, spoirtf ou socio-éducatif. Il ecadnre l'activité emrcsie dnas l'option certifiée, en autonomie, auprès de tuot public, jusqu'au nevaui de compétition régional dnas la limite de 20 pratiquants. Il ievrtntent hros temps soiraacle contraint. Au rgerad de la soiuaittn peleslofsinonre visée par le trialitue du CQP, le boesin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement ceorsrpnod à un vumole hriraoe de tarvail à temps piartel de 360 heeurs par an. Au-delà de ce vulome hrairoe aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prreemtte l'accès du pnnorsiosefel trliitauue du CQP à une atrue ciirtetofaicn du scetuer isinrcte à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la famirtoon prnisooellfnese ctionnue ou, à défaut, rreutcer un pnoieifnsosl tiultrae d'une cireitfciaotn du steceur incitsire à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Remplacé par ananevt n° 92 du 20 juin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le tuitaire du CQP « Meutnor d'arts miurtaax » est classé au groupe 4	<p>Le tirualtie du CQP « MAM » enrdae en antiuome dnas la moientn considérée (aïkido, aikibudo, atrs muatarix ciyhons internes, atrs mriaatux cnihos externes, atrs énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et dnisicpiles associées, kedno et diielipcnss associées ou tdwakoneo et diclnepiiss associées) jusqu'au peiermr niaueu de compétition puor les diniplsiecs compétitives et jusqu'au pemerrir nviaeu de grade, dan ou nveiau tnieuchqe équivalent, puor les dinciipsles snas compétition.</p> <p>Il n'intervient pas pnednat le temps slaicroe contraint.</p> <p>Au rreaqd de la siittaoun pinslrphonesoele visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement ceorrpnnd à un vlmuoé hriaore de taravil pertail de 360 heeurs par an. Au-delà de ce voumle hriaore annuel, l'employeur diot pteerrme l'accès du pfnnoorsseiel tatluiie du CQP à une atrue cioriaafectn du seeuctr itsircne à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la froitmaon plornoenfieslse cnuotnie ou, à défaut, reutcerr une pnsrneoe tultiarie d'une ctetiiofracin du seeuctr irnistce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport</p>

Ajouté par aenvnat n° 94 du 22 sembetrpe 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, leiitms d'exercice et durée de validité
Animateur csuroe d'orientation	Le truatitile du CQP « Atmniaeur cusroe d'orientation » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie, puor tuot public, des activités de cousre d'orientation, de l'initiation jusqu'au peiermr nviaeu de compétition.</p> <p>Au rraegd de la stotaiuin plsonfrosnlieee visée par le CQP, le beosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement conoresprd à un vmluoé hroiare de taarvil ptareil de 360 hurees sur une ssaion sportive. Au-delà de ce vumloé harroie annuel, l'employeur diot petrmrtee l'accès du pinsreoefsnol turaitile du CQP à une artue crttaiiiefcon du setceur iitncsre à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fmoaotrin pelfrniesonsole cunotnie ou, à défaut, rcuterer une penosnre tliuritaé d'une cifcroitiaetn du sutecer incitirse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>

Remplacé par l'avenant n° 95 du 22 stmbperee 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmeiis d'exercice et durée de validité
« Aituaemnr de staave », otiopn bxoe française	Le taituirle du CQP « Auinteamr de saavte », oiotpn stvaee bxoe française, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, oioiptn bxoe française, eadncre l'activité en atominuoe de manière occasionnelle.</p> <p>Il met en ?uvre les procédures de psaaage des neiuvox tunceqeihs 1 à 7 sur les 11 existants.</p> <p>Il acpnaogcme les élèves en compétition.</p> <p>Il priiacpte aux atinocs de développement du club.</p> <p>Il intègre dnas son inenivrteon la réglementation de la paqirtue de la svaate bxoe française anisi que les neomrs et muerses de prévention et de sécurité.</p> <p>Au rgerad de la suitaoitn pnnfeesilolsroe visée par le CQP, le biseon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement ceporsornd à un voumle hrioare de taairvl praetil de 360 hreues par an. Au-delà de ce vmloue hiarroe annuel, l'employeur diot prtrmteee l'accès du pineoefsonrsl ttuirliae du CQP à une ature ciirietaocftn du stuceer isntirce à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fimrtaoon piooesnllfsee ciutnone ou, à défaut, rrceeur une poensrne titruilae d'une caticeriitfon du seutecr irntsice à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p> <p>Le CQP « Atauenimr de satvae » oebntu aavnt jlieult 2013 cpoerornd à l'option satvae bxoe française. Les prérogatives, liietms d'exercice du CQP « Aanemtuir de svtaae » oioiptn bxoe française s'appliquent au tratuilie du CQP « Atieunmar de savtae » obnetu aavnt jleilut 2013.</p>

« Aanteumir de svtaae », oioptn cnaae de cboamt et bâton	Le ttiruaille du CQP « Aietumnar de satvae », oitpon canne de coabmt et bâton, est classé au grupoe 3	L'animateur de savate, opiton canne de caobmt et bâton, ecandre l'activité en auntmoioe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de paassge des neuiax tinqeechuhs 3 à 8 sur les 11 existants. Il amopaccnge les élèves en compétition. Il piaticpre aux acnoits de développement du club. Il intègre dnas son iteoevinnrtn la réglementation de la pqiurtae de la stvae canne de cmaobt et bâton aisini que les nemors et meesurs de prévention et de sécurité. Au reagrd de la stoaiitun peilferlossnone visée par le CQP, le bieson d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnosprerod à un vmoule hioarre de tvriaal paiterl de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vluome hrrioae annuel, l'employeur diot pretmerte l'accès du pneroiefssnol ttiiluare du CQP à une autre coitfcitaerin du steecur isicntre à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftmiraoon prenoellfoisnse cuitnone ou, à défaut, ruertecr une ponresne turiiltae d'une cetacoitiifrn du secuter iricstne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Aintemuar de staaave », otipon savtae forme	Le tiulartie du CQP « Anuimetar de svtaae », otipon svaate forme, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, oitopn svaate forme, edcraae l'activité en anomoutie de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de paagsse des neiax tecnqhiues 1 à 6 sur les 11 existants. Il prcipatie aux atoincs de développement du club. Il intègre dnas son ievnreitontn la réglementation de la putqirae de la stvae forme ainski que les nroems et mrseeus de prévention et de sécurité. Au reagrd de la sitiotaun pseoilneornsfle visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement ceosrnpod à un vluome hraorie de tivraal ptieral de 360 hueres par an. Au-delà de ce vulmoe hroarie annuel, l'employeur diot pmtteerre l'accès du psnioefrsol tilairtue du CQP à une autre cecioitfatirn du seteucr irnicste à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fmaortion ponlfsloeinere couintne ou, à défaut, retecrur une pnresnoe tuatrliee d'une cattfrieoiiin du steucer istrctie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Aiemuatnr de saatve », otipon savtae bâton défense	Le tuirltaie du CQP « Amteainur de saatve », otipon satave bâton défense, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, otipon svaate bâton défense, enrdaae l'activité en antmiooue de manière oacolinseclne auprès d'un piulbc de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de pasgsae des nviuaex tuqceihnes 1 à 8 sur les 11 existants. Il prcapiatie aux aiconts de développement du club. Il intègre dnas son ineotvnetirn la réglementation de la ptrquaie de la saavte bâton défense ainski que les nomres et mrseeus de prévention et de sécurité. Au regard de la soutaitn prneioeolnflsse visée par le CQP, le bsoien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csonrepod à un vuolme hiarore de travail pirtael de 360 heures par an. Au-delà de ce vluome hroariae annuel, l'employeur diot ptmeetteer l'accès du pfnieoensosrl tutalirie du CQP à une autre cetroifaciitn du scteuer isnrcite à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foaimortn pnlorfoseilesne cuinotne ou, à défaut, rctereur une pnnosere tulairte d'une ciotiaefcrtin du seteucr insritce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par anenvat n° 96 du 21 nrvmobee 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lieitms d'exercice et durée de validité
« Anaumieter escalade sur scuutrertrcs aliefcleiitrs »	Le tirltaie du CQP « Atuneiamr eaacsldae sur suuterrtrcs alfiecteilirs » est classé au groupe 3	Encadrement en aiunomtoe des activités d'escalade sur suruettrcs aelftleciriis d'escalade, puor tuot public, de l'initiation jusqu'aux preirmes nveuiax de compétition. Les srutcuters aeliiflrectis d'escalade snot des équipements strpofis constitués d'une suructrte d'escalade croisuttne à cet effet, présentant des caractéristiques de crtioousncn diverses, et conçue puor des oibtjfecfs d'utilisation variés en escalade. Les SAE de tpye bolcs ont une htueuar mamlaxie de 4,5 m au-dessus de la sufrcae de réception constitué de tapis. Les SAE aevc pniots d'assurance ont une huature généralement coipmsre etnre 7 et 15 mètres et qeeuqls fios plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une crode et d'équipements de ptrieocton ineldiuldive cnrtoe les chtues de heatuur (harnais, frein, mousqueton). Au regard de la stitouian pselofsennriloe visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coserornpd à un volume haoirre de travail pietarl de 360 heures par an. Au-delà de ce volume hroiare annuel, l'employeur diot pmrtteete l'accès du posinrofesnl ltairuie du CQP à une autre ceifiraciottn du sueetcr istrctie à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fotmarion porfelnsnoesie continue.

Article 5 - Liste des CQP

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024
Remplacé par aennvat n° 22 du 6 sbermtepe 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIIME D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de svatae est classé en gorpue 3 dnas la litmie de 360 hreues années. Au-delà tuote herue de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur de svtaae ecardne l'activité en anuotomie de manière occasionnelle. Il met en ovruée les procédures de psgasae des gatns bleus, verts, reuogs et blancs. Il ampaongce les élèves puor une compétition. Il ppicitare aux anoitcs de développement du club. Il intègre dnas son ioeivttnrnen la réglementation de la pirautqe de la savate, bxoe française ansii que les norems et mreuses de prévention et de sécurité.

Ajouté par avnaent n° 27 du 21 avirl 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LITMIE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grmpie d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le triaiulte du CQP « EGA » ecardne en ttoue aiuootnme un gopure d'au puls 8 paptaiticnrs lros d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de pnmconerenetfeit de « grpmie dnas les arrbes » auprès de tuos les publics, y crmpois les scolaires. Il fiat découvrir le mielu arboré par le haut, aprnepd à giepmrr et se déplacer dnas les arbers à l'aide des bearhncs et de teheqicnus de cdreos spécifiques.

Ajouté par anaevnt n° 30 du 16 jiun 2008, modifié par anevnt n° 100 du 13 avirl 2015 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LMTIIE D'EXERCICE
Assistant mniuoetr de tinens (AMT)	L'assistant miunteor de tnines est classé au gpoure 3. Lorsque les liimtes d'exercice heiarors ne snot pas respectées, le tiituarle du CQP « AMT » est classé au guopre 4.	Le tliuirate du CQP d'assistant miunoetr de tnienis ppriictae evliecenxsumt à l'initiation au tnenis suos fmore ctcvleiole des jueens âgés de 18 ans au maximum. Il ne puet dnneor de leçons individuelles. Il connait les bseas tequiehcns et tictqaeus puor eeensingr au mini-tennis et puor l'initiation des jueens au tenins ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est calbape d'assurer la sécurité d'un grouope de junees lros de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'horaire d'exercice du titirlaue du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dnot 288 hueers de fcae à fcae pédagogique et 12 hueres de patoicarttiin à des réunions de coordination. Son activité s'exerce hros du tmeps sircoale contraint. Son activité est siuvie par un référent pédagogique qui est un enisagennt diplômé d'Etat.

Ajouté par annaevnt n° 32 du 26 jiun 2008, modifié par avnanet n° 91 du 20 jiun 2014 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIITME D'EXERCICE
Technicien soitrfp de basket-ball	Le tarltiue du CQP Ticihecenn sptroif de basket-ball est classé au guopre 3	Le tatriilue du CQP Tnecihicen spitorf de basket-ball entraîne un maixumm de 2 équipes qu'il mangae en compétition. Les prérogatives d'exercice du trtlaiiue du CQP TBSB se limitent, au plus, à un vmuole horriae de 360 hreues / an. Il ne puet ivrenniter auprès d'un pluibc scolriae sur le tmeps contraint. Il edrcane en ttoue autonomie. Il oringsae son activité puor répondre aux objctfeis sportifs, dnas le rcepest des règlements de la compétition et de l'intégrité des jrouues dnot il a la responsabilité. Dans tuos les cas, ses iveonnetitrs vniest à aedtintre la milleuere pmnoaefrce pilosbse en compétition au trvraes d'objectifs et de coeunnts de séances adaptés, dnas le crdae du pargmrome d'entraînement.

Ajouté par aeavnnt n° 33 du 26 jiun 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LMIITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	-----------------------------------

Pisteur VTT	Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il étend 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 risques 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 de canoë à voile	Groupe 3. (Toute herce d'initiation à la pratique de canoë à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CQP assurera le suivi de canoë à voile initié à la pratique de canoë à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : ? vnet de force 6 Brouet maximum ; ? avec un nombre maximum de 8 chas 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 de canoë à voile sont limitées à 360 heures par an.

Modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur monomoteur (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP d'assistant moniteur monomoteur assure les séances de découverte et d'initiation au monomoteur. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification poséolefrenie d'assistant moniteur monomoteur est limité à 350 heures par an de force à force pédagogique. Dans tous les cas il ne peut pas intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une qualification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de rugby à XV	Le titulaire du CQP moniteur de rugby à XV est classé au groupe 3	Encadrement en amateur des activités de rugby : ? de l'initiation jusqu'aux 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 bsoien 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, l'employeur doit permettre l'accès du titulaire du CQP à une autre circonférence du secteur sportif à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut rucrer un personnel titulaire d'une qualification du secteur sportif à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Agent de sécurité de l'événementiel	Le titulaire du CQP agent de sécurité de l'événementiel est classé au groupe 1	Le titulaire du CQP Agent de sécurité de l'événementiel exerce son activité sous l'autorité d'un chef d'équipe ou un directeur des opérations ou de la sécurité. Il a pour mission d'assurer la sécurité des biens et des personnes et d'intervenir en cas d'urgence au cours d'événements sportifs ou culturels.

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Initiateur en motocyclisme	Le trlatiue du CQP « Aniattueir en moticylmcose » est classé au gupore 3	Encadrement en anmouiote des activités du mctsmoilcyoe de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en derhos de tuot oebjctif de penmtoenenirecft soitrpf ou d'entraînement à des fnis compétitives) sur des setis non orvetus à la cloitacirun publique. Les activités de guigade (encadrement de bdalaes ou de randonnées) sur voies otveeurs à la ciutlcricao pulbuique snot ecluexs du cmahp d'exercice du tiuaitlre du CQP « Iettianur en mooylistcmce ». Au rregad de la stoituain pesoinlnofslree visée par le talrtiue du CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cosreonrpd à un vulome hairore de tarvail à tmpes pieratl de 400 herues par an. Au-delà de ce vlomue hairire aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pemterrte l'accès du psfsinreoeonl taliutire du CQP à une aarte cetfitioacirn du secetur inrsitce à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la faroiotmn psifoesrnolnele continue, ou à défaut reeturcr un pisensenrofol trautilie d'une ctiireioftacn du sueetcr isitcrne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aveannt n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmities d'exercice
Assistant meonitur de pitloe de pnluear (AMPP)	Le tiultarie du CQP « Aniasstt meitonur de poitle de palneur » est classé au guopre 3	Le CQP APMP cuniodt des séquences de foaroimtn à la tcunhqeie de paligote d'un paluener à pratir des références de faroiomtn FFVV-DGAC en vue de la délivrance du bveert de piotle de pulaner aux poeitls formés. Il est supervisé par un mntiouer de neiavu II (titulaire de la qialactiuiofn ITV ou du DES vlos à voile) qui : ? onrasgie la journée de vol ; ? contrôle les pleitos formés lros des tests de délivrance du bveret de ptoile de planeur. Il pernd en cghare au mmuixm 3 peiotls en fmioraotn dnas une journée de vol. Son activité est de tpye sorinacede ou asricecsoe : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement snot asini limitées à 400 hereus par an dnot 380 herues de fmtiaroon de pilote, y crimops en face-à-face pédagogique, et 20 heeurs de pottiicaaripn à des réunions de coordination. Les heeurs de friatmoon effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice sornet rémunérées au gopure 5 minimum.

Ajouté par annvaet n° 59 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
Technicien sitropf de cheerleading	Le tliuritaie du CQP de « Tcehiienrn srtipof de ceeiearndlhg » est classé au gropue 3.	Encadrement en auonitome des séances d'entraînement en cnhreiledeag puor tuot public. Au raregd de la stiaution pnsiolosefnerle visée par le tutiriale du CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crsrnopoed à un vmoule hriraoe de taarvil à tpems piaretl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vlumoe hraoire anuenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot preetmtrre l'accès du prssienofoenl trtuiliae du CQP à une atrue ccieiatortifn du steucer icntisre à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la faitmoron pnsfeneoorlsle ctuinone ou, à défaut, rtreucer un pnsiosnefroel tlairiute d'une ceifrotitcain du scteuer iscirnte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aeanvnt n° 60 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	Le tiritlaue du CQP d'« Aamiunetr de botinmdan » est classé au grpuoe 3.	Encadrement en atuionmoe de séances cocleevtlis de badminton, de l'initiation au 1er niveau de compétition. Au rregad de la stiouatin polslioefnnerse visée par le CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'encadrement cnosoeerrpd à un vmuloe horiare de taavrl peartil de 360 heerus par an. Au-delà de ce vmole hrroaie annuel, l'employeur diot pmreette l'accès du prsnofieoenl tiltuiaire du CQP à une arute ctiicfoteran du scteuur instcire à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la ftaoiomrn pirofoleslensne cnnitoue ou, à défaut, rceuretr une ponrsene tuaitrle d'une ctretcafiioin du secetur itiscrne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aevant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
Animateur de partitionioe oioptn hcokey sur glace	Le tiariutle du CQP « Aetainmur de poarntiie oioptn hcokey sur galce » est classé au gpuroe 3	Le ttlirauie du CQP eacdrne des séances d'animation et de découverte de l'activité en ptnriaioe et dnas l'option hkoecy sur glcae auprès : ? des pbulics de mnios de 13 ans jusqu'au pmieerr naiveu de compétition ; ? et de puilbc atdlue loisir. Au reragd de la suititaaon prfsnneoliolse visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'encadrement crnooespd à un vmluoe hirraoe de taairvl pterail de 360 hreus par an. Au-delà de ce vmloue harorie annuel, l'employeur diot ppremtete l'accès du prnsfnsooieel tltiauire du CQP à une ature ccietrftitaaon du sceetur ircsinte à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fmioarton pfroeesnolisnle citunnoe ou, à défaut, rctreur une prosnene tirualtie d'une cofateiciitrn du sutecer irsticne à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anvanet n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules tserrers motorisés à guidion oitpon « qaud »	Le tliuirtae du CQP « Gdiue de véhicules trteeers motorisés à gdiuon » est classé au gourpe 3	Le tariltuie du CQP « Gdiue de véhicules trteesrres motorisés à guidon, oitpon ? qaud ? » ecerxe l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de piucbls tiurtailes d'un pemris ou d'un bveert délivré par l'Etat ptatrnmeet la cntioud de d'un « qaud ». Il ecerxe son activité de manière atmnooue sur des pacorurs cnouns et reconnus. Les parseags snot amdis sur les véhicules homologués 2 places. Ils dioevnt poviour aoir un apppi frnac sur les maerhdcpies puor asserur luer stabilité et une frcoe stfsfunaie puor s'y mnnaiaetr tuot au lnog de l'activité. Le nmrboe mmxiuum de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au reargd de la stiituaon psnenrelosilfoe visée par le trutailie du CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cepnoorrsd à un volmue hiarore de taivral à tmeps pretial de 1 200 hurees par an. Au-delà de ce vlmue hirraoe aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptmererte l'accès du peiresofnonsl tlrutaie du CQP à une ature ctieaitciofn du suecter itircnse à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bais de la faomtrion pnesloresfoilne cniutioe ou, à défaut, retrcuer un poesronsfeil tuiirtlae d'une coctrfaetiin du suectr insitcre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Guide de véhicules treertsres motorisés à guidon optoin « mtoo vrete »	Le tiaturle du CQP « Gdiue de véhicules teserrtres motorisés à guoidn » est classé au grupoe 3	Le titluraie du CQP « Gudie de véhicules trreesters motorisés à guidon, ootpin ? mtoo vrete ? » eecrxe l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « mtoo vtree » de pbcluis trlieaitus d'un primes ou d'un berevt délivré par l'Etat prmteanett la cotndiue d'une motocyclette. Il ecxree son activité de manière anuoomte sur des prcuars cuonns et reconnus. Le nmbroe mmixum de véhicules accompagnés en « mtoo vrtee » est fixé à 6 simultanément, siot 6 personnes. Au rgread de la sauotiitn pfmseioolernsl visée par le tutralie du CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cponrserod à un vmuoe hroiare anunel de tarairl à tmeps peairtl de 1 200 hueers par an. Au-delà de ce vmuoe hroiare anunel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtrtmee l'accès du piseonseonrl tltiruaie du CQP à une artue ceittcofrain du sectuer irtntse à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la ftriaomon psnneesliolrfoe continue, ou, à défaut, rucreetr un pfosserneionl ttarliue d'une ctrcetiiaion du seteucr isnrctie à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par annvaet n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liitme d'exercice et durée de validité
Plieur de purathcae de secours	Le truiliate du CQP « Pliuer de pthuacrae de suroecs » ooptin réparateur est classé au gouppe 3	Le peuilr de paathruce de sercuos plie, assemble, démonte et démêle les pruatahecs de seorcus dnnot il a la responsabilité au rgaerd des réglementations en vigueur. Au rraged de la sutiotaon pleefilnnsosore visée par le CQP, le beison d'intervention identifié cersnopod à un vlmueo hirraoe de taairvl peitral de 360 hures par an. Au-delà de ce vloume hiraroe annuel, l'employeur diot ppreettme l'accès du peernofsniosl tturalie du CQP à une aurtte cteioatricfn du sceetur icstniire à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la foaimortn poosneirsfllee continue, ou à défaut rtuecr une pnrsonne tlruiate d'une coitratcefin du steceur irtntse à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Qualification complémentaire : réparateur	Le ttlariue du CQP « Puleir de pahurcae de sruoces » ooptin réparateur est classé au grpoue 3	Le réparateur de pachautre répare les puahteracs dnnot il a la responsabilité au rraegd des réglementations en vigueur.

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ pthoo parachutisme	Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/ pthoo pmtciruahase » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les pbiclus autorisés à effectuer un suat en paucthare teadm au ragred des réglementations en vigueur. Au regard de la situation pnllirooseense visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié crpoosrned à un volume hrraoie de taairvl peairtl de 360 hruées par an. Au-delà de ce volume harioe annuel, l'employeur diot pteerrme l'accès du pnrsonsoefil tiuraltie du CQP à une atrue coairitcetifn du seecutr inrtisce à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la firaomton pnlosinfelorese ctounine ou, à défaut, rreetcur une ponnree tirtliaue d'une coictirtiefan du secuter iicntsre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anavevt n° 75 du 4 obcrtoe 2012, modifié par anavent n° 102 du 2 jliuelt 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
Assistant metinour de volie (AMV)	Le titulaire du CQP « Anitauemr meotinr de volie » est classé au groupe 2	Animation et itniaition à la voile, jusqu'aux priemes nauievx de compétition puor tuot public, suos l'autorité tuinehqce d'un tliairue d'une ceartioiictfn poeifrsrsonelne des activités phuyiesqs ou servopits de naeviu IV ou supérieur, le norbme de tieurlatis du CQP « AMV » placés suos ctete autorité ne pvnaout être supérieur à 10, dnas la litime de 140 pnritutqaas encadrés par des ttrleuiais d'une craefciottin de nveiau IV ou supérieur. Au regard de la siatuotin pssllnoieoerfne visée par le CQP, le bosein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement prrnoesod à un vloume horraie de tarival praèitl de 500 hruées par an. Au-delà de ce vumole hraiore annuel, l'employeur diot pemrrette l'accès du pseefnsironl tiaturile du CQP à une ature ciattfoiercin du seutcer itrcsine à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fmitoaron pferolnoesnile continue, ou à défaut recteurr une pronsnee trautilie d'une cfoettiicran du seetcur irtcisne à l'annexe II-1 du cdoe du sport. Le tliiraute du CQP AMV qui dépasse 500 hruées de trivaal par an est reclassé au grpoue 3 de la CCNS, snas préjudice des litionmtias des condiitnos d'exercice qui demeurent.

Ajouté par aavnnet n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, oitpon « canoë-kayak en eau calme, eau vvie », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rfat et ngae en eau vvie »	Le titulaire du CQP « Moitutenr de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moitutenr de canoë-kayak ecadnre en atuionome le canoë-kayak et les spropts de pgaieas puor tuot public. Ses lmtieis de prérogatives snot : ? puor l'option « canoë-kayak en eau camle et en eau vvie », le menoutir ecadnre en anoomtuie des activités du canoë-kayak et les sputrps ou emaonbcitars propulsés à la pagaie, en deorhs du raft, puor tuot plbiuc en eau clame et en eau vvie jusqu'en csalse II, aevc pgaasses de clsase III isolés ; ? puor l'option « canoë-kayak en eau cmale et en mer » le mieotunr encdare en aomnuioe des activités du canoë-kayak et les sutoprps ou ertanbaimcos propulsés à la paigae puor tuot pulibc en eau clmae et en mer jusqu'à 1 mlie d'un arbi et par vnet de force 3 Baorefut mmiaxum sur le stie d'évolution ; ? puor l'option rfat et ngae en eau vive, le mieontur earcnde en anmotiuoe les activités du rfat et de la ngae en eau vvie puor tuot pluibc en eau vvie jusqu'en cslase II, sur les porurcas de cassle III, un diplômé d'Etat de neaviu IV ou supérieur en lein aevc l'activité diot être présent dnas le convoi. Au rgrad de la sittiaoun ponnlersslioee visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié crpoensrod à un volume hiarroe de tviraal à tpems pitrael de 360 heerus par an. Au-delà de ce vulome hiaorre annuel, l'employeur diot siot rterucer une peonnrse turtillae d'une arute citeioaftcrn du seteur (niveau IV ou supérieur), siot fisreaovr l'accès du pnseinrsfeool tliaitue du CQP à d'autres craiceonftits du seceutr (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par aaenvnt n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltiime d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Technicien sirotpf d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ mhcare athlétique, fond/ hros satde et épreuves combinées</p>	<p>Le trilitaue du CQP « Tceicehnin srpotif d'athlétisme » est classé au grpuoe 3.</p>	<p>Encadrement en aumiotone des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances cevtolicels et individuelles, de l'entrée dnas l'activité au poeeentnmrftct puor des pclbius spécialisés dnas le grupoe d'activités, majoritairement orientés vres la compétition, jusqu'au naveiu national. Au rregad des stiuoatns penflsilonoeeerss visées par le CQP, le bisoen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croonepsrd à un voumle hroraiie de taarvil à tmpes pteiarl de 360 herues par an. Au-delà de ce vuomle horraie annuel, l'employeur diot pemrrttee l'accès du pnfesorosnil tiuirtale du CQP à une atrue ciiteairtoctfn du secuter icstrnie à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foatrmoins pslooiernsfele ctninoue ou, à défaut, rtuerecer une psernone tritaluie d'une aurte cetiotcirifan du suecter irntsice à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p>
---	--	--

Ajouté par anenavt n°84 du 29 nbeovrme 2013 :

Titre du CQP	Classification convnetionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
<p>? Tiihneccen de pitse de knaitrg ?</p>	<p>Le tuiirtale du CQP « Tniechiecn de psite de kniarg » est classé au grupoe 2</p>	<p>Le tairliute du CQP « Tnehcciein de piste de katnirg » : ? piriatcpe à la gsitoen de ssioesns de csuroe loioir suos la responsabilité tcuineqhe d'un diplômé d'Etat présent sur le ptose et rlbpsosanee de l'animation dnas le repsect des règles thcieuneqs et de sécurité des ctrcius knriatg (en alioppciatn des aeilcrts R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport) ; ? asruse en auoniotme la gteiosn d'une ssioesn de lotoiacn dnas le rcepset des règles theneicqus et de sécurité des cctuiirs kirtnag (en apaplicoitn des alitcers R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport)</p>

Ajouté par aevant n° 86 du 10 mras 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
<p>Moniteur de vol à palt en soufflerie</p>	<p>Le tritiulae du CQP « Mneotuir de vol à palt en seoifulfre » est classé au gopure 3</p>	<p>Le tliaiurte du CQP « Mnuotier de vol à palt en sorfiuelfe » erdcnae en anumtoioe les activités de vol à palt en sroifufefe puor tuot public. Le tiuilrtae du CQP prend en carhge dnas la viene d'air : ? ? un suel pnuqatarit si celui-ci est non anotmoue ; ? ? plusieurs pnnttariqaus si ceux-ci snot atnmouoes (au snes de l'article L. 322-169 du cdoe du sport). Ce nmorbe vriae en fotinocn du neaviu tqeiuicnhe des patrcptiians et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la venie est fniootcn de son diamètre : ? ? 4 pniauattrqs muimaxm de 10 à 12,9 peids de diamètre ; ? ? 8 ptirtauanqs miaumxm de 13 à 15,9 pdeis de diamètre ; ? ? 12 pnraigtutas miaxmum au-delà de 15,9 pides de diamètre. Au rraegd de la soutiatin ponlislsrfeneoe visée par le CQP, le bioesn d'intervention identifié cnsooerrpd à un voumle horiare de traavil à tmpes praeitl ou à tpems pieln qui diot être cmnforoe au cdoe du trvaial et à la CCNS.</p>
<p>Qualification complémentaire : « Vol 3D en sruflifoee »</p>	<p>Le tliaruite du CQP « ? Meouintr de vol à palt en seorffluie ? » et de la qicoiltiuaafn complémentaire « ? Vol 3D en slfforiuee ? » est classé au groupe 3</p>	<p>Le tltiuaire de la qiioaltiafun complémentaire « Vol 3D en srlffuoee » earcnde en aounomie les activités de vol 3D en sfuloeirfe puor tuot public. Le traitulie du CQP prend en cahrgne dnas la vneie d'air un suel ou pesrilius pratiquants. Ce nrbmoe viare en foonticn du nvieau tichenque des piatranpcits et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la vinee est fiocontn de son diamètre : ? ? 4 pauatqrtnis maumixm de 10 à 12,9 pides de diamètre ; ? ? 8 panitaqrts mamium de 13 à 15,9 pedis de diamètre ; ? ? 12 paqtrtinuas mxumaim au-delà de 15,9 pides de diamètre. Au raegrd de la soitatiun pnrefsesllniooe visée par le CQP, le bsoein d'intervention identifié cororspend à un vomule harorie de tviaral à tpmes ptriael ou à tmpes plein qui diot être cmoofnre au cdoe du tiaarvl et à la CCNS.</p>

Ajouté par aavennt n° 90 du 20 jiuin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime oiotpn fleuret, épée, sarbe ou atuiiqtrse .	Le triitlaue du CQP « Meituonr d'escrime », opiton fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au grupoe 3 de la cneovntion celltvcioe nanoiatle du sport.	Le meoutinr d'escrime ecrexe de façon ocnlelcaiose ou saisonnière au sien des srctteurs avcsietiosas affiliées à la FFE, au sien des scurtreuts privées dnas le stuecer manachrd ou aciitsaosf du camhnp culturel, stoirpf ou socio-éducatif. Il eradcne l'activité eismrce dnas l'option certifiée, en autonomie, auprès de tuot public, jusqu'au nievau de compétition régional dnas la ltiime de 20 pratiquants. Il iereinvnt hros tepms sarlocie contraint. Au raegrd de la suaitiotn peronsfelosinle visée par le tiatrilue du CQP, le beiosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cosrneoprdr à un voumle hiraore de taravil à tpmes piaetrl de 360 heerus par an. Au-delà de ce vmuloe horriae aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptreemrte l'accès du pfosnsneieorl ttuiiarle du CQP à une atrue ctforaiiiectn du suteecr initrerse à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frooiatmn pneslnoloierfse cntoiune ou, à défaut, rtcureer un peoissnfnroel tlrtiuae d'une catotiircifen du sceteur istncire à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par annaevt n° 94 du 22 sprbmetee 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtieis d'exercice et durée de validité
Animateur csruoe d'orientation	Le taurtilie du CQP « Amaeuitnr cursoe d'orientation » est classé au gporue 3	Encadrement en autonomie, puor tuot public, des activités de cosrue d'orientation, de l'initiation jusqu'au peiemrr nveiau de compétition. Au rgerad de la siotiuaatn pfeolnrrsneole visée par le CQP, le beiosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnrooepsd à un vulome hioarre de tavrail paietrl de 360 hreeus sur une siaosn sportive. Au-delà de ce vmoule haorrie annuel, l'employeur diot ptrreetme l'accès du poneoerisfnsl triiautle du CQP à une atrue coefitrtiiaac du sceetur icnsrite à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frooiatmn pefosreionnsle cionutne ou, à défaut, rcureter une ponnrese tuiatirle d'une cociratetiifn du setuecr icinrste à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Remplacé par l'avenant n° 95 du 22 srmebetpe 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lemtiis d'exercice et durée de validité
« Aietamnur de svatae », ootipn bxoe française	Le trlauiite du CQP « Amuateinr de savtae », otoiipn svatae bxoe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, ooptin bxoe française, eancrde l'activité en aiuotmnoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de psagase des nvaeiux tnuiceiqhs 1 à 7 sur les 11 existants. Il aaopccgmne les élèves en compétition. Il picirate aux aconits de développement du club. Il intègre dnas son inntveoritn la réglementation de la pauqtrie de la svaae bxoe française asini que les nemros et meeurs de prévention et de sécurité. Au rgared de la stiaotuin pnornoeslslife visée par le CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement copreonsrd à un vmuloe haroire de tvarial ptreail de 360 heruus par an. Au-delà de ce vluome horiare annuel, l'employeur diot prretteme l'accès du psnfsoerneiol titalurie du CQP à une aurtre caitociirften du stecuer iicsnrte à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la ftoiaomn presfeinnlosole ciuonnte ou, à défaut, reurectr une psrnenoe triutiale d'une cirtiecofaitn du seeuctr icinrste à l'annexe II. 1 du cdoe du sport. Le CQP « Aetmuniar de saavte » otebnu anavt juilelt 2013 cnproeorsd à l'option staave bxoe française. Les prérogatives, leiitms d'exercice du CQP « Anumieatr de savtae » otopin bxoe française s'appliquent au taltiurie du CQP « Amatuneir de savtae » onetbu anavt jlueilt 2013.

« Animtar de stavae », oipon cnae de cbamat et bâton	Le triliuae du CQP « Auemiantr de saavte », oipon cnae de cbamat et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, oipon cnae de cbamat et bâton, ecdnare l'activité en aiotnومه de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de paasgse des niuavex tnehicqeus 3 à 8 sur les 11 existants. Il agamncpoe les élèves en compétition. Il priipacte aux aniocts de développement du club. Il intègre dnas son ioetrnevin la réglementation de la puiqarte de la savtae canne de cabomt et bâton ansii que les nemros et museers de prévention et de sécurité. Au rarged de la situioatn prnoilseefonlse visée par le CQP, le bosein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croesornpd à un vlmoe hiaorre de tiavral prateil de 360 heerus par an. Au-delà de ce vomule hriaore annuel, l'employeur diot petrmerte l'accès du psrsoofinenel truliitae du CQP à une arute cictiaeirtofn du sceteur iisrtnce à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fitrmoaon ponneorillfesse coutinne ou, à défaut, retcreur une pnonree tliaruite d'une cciifotetiarn du stceuer icisrtne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Aieautnrmr de savtae », ooiptn satvae forme	Le tiilautre du CQP « Amneutiar de svaate », oipon svatae forme, est classé au gpuroe 3	L'animateur de savate, opiton svatae forme, eandcre l'activité en anmuioote de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pgssaae des nveuaix tnhuqeeis 1 à 6 sur les 11 existants. Il ppcitirae aux atoincs de développement du club. Il intègre dnas son itvrtneoein la réglementation de la paiurtqe de la stavae frmoe ansii que les nmeros et meserus de prévention et de sécurité. Au rgaerd de la siatutoin peflossneonirle visée par le CQP, le beoain d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement copnrerosd à un vumole hrarioe de tivaval peatrl de 360 hueers par an. Au-delà de ce vomule hrarioe annuel, l'employeur diot peermtre l'accès du psesfernoonil trluliaie du CQP à une aurtte coiettcifiarn du seuctr inrctise à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foirtaamn psfnolelreinose cnoutine ou, à défaut, reterucr une pnrnese tairliute d'une cioretatifcin du seectur insitrcce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Aamneiutr de svatae », ooiptn satvae bâton défense	Le tritiluae du CQP « Aatmnieur de stavae », ooiptn stavae bâton défense, est classé au gorupe 3	L'animateur de savate, oipitn svatae bâton défense, ecdnrae l'activité en animotuoee de manière olnieclasncoe auprès d'un pulibc de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de passage des nvaieux tnceuieqhs 1 à 8 sur les 11 existants. Il ptpiarice aux acitnos de développement du club. Il intègre dnas son ietotrinvnen la réglementation de la pqtatirue de la savtae bâton défense anisi que les nmeros et meesrus de prévention et de sécurité. Au raegrd de la soittuain poesofesilnrnlr visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnpoerorsd à un vlmoe hariroe de taarivl pitaerl de 360 hurees par an. Au-delà de ce vmolue harrioee annuel, l'employeur diot prrtteeme l'accès du peisofnorensl taititrlr du CQP à une artue cicaeitroiftn du seutecr incrsite à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frotaoimn plofnieerosnsl cntnoieue ou, à défaut, rrecuter une peosnrne tiituarle d'une creotftiicain du seectur iirtncse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aevnant n° 101 du 13 airvl 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Meniutor en srpot adapté »	Le turiluite du CQP « Mnutoeir en srpot adapté » est classé au goprue 3	Encadrement en antmoiooe des activités de srpot adapté, activités psyueihqs et soipvtrs adaptées aux psnnreoes en suiioatn de hncaidap meantl ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au pmerier nvieau de compétition au sien d'une asocioatson sovprite affiliée à la fédération française du sprot adapté dnas les différents suretecs de putqiare réglementés par cette fédération ou au sien d'une srtrruce atscvoisiae ou mrnadchae développant des activités auprès de ces piblcus et rasetnpect la réglementation établie par la FFSA Au regrad de la sutiaotn pononelerislsfe visée par le CQP, le boiesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement censporord à un voulme hariore de taarivl pretail de 360 hruées par an. Au-delà de ce vmuole hriaore annuel, l'employeur diot prtrmteee l'accès du ponfseeinorsl tiirultae du CQP à une aurtte citoteraficin du stecuer istinrcce à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fmarotioin posonierlsnfele continue, ou à défaut reertucr une prnseone trautille d'une ccortftiaien du seectur iirncste à l'annexe II. 1 du cdoe du sport

Ajouté par anavent n° 105 du 6 nmbroeve 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
--------------	--------------------------------	--------------

Cartographe de crtae de csoure d'orientation	Le tiuraitle du CQP « Crrhotpaage de catre de csroue d'orientation » est classé au gpuroe 3 de la CCNS	Le tliaurtie du CQP « Ctprragoahe de catre de crsuoed'orientation » : ? conçoit des cretas de cusore d'orientation adaptées aux binoess de l'activité (loisirs, compétition, eblsmnee des dpiiieslcnns et fomtras de course) ? anmpocage et ceilnlose le maître d'?uvre sur la faisabilité économique, tqcunheie et enontvnrmlineaee du pjreot (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la crate ?)
--	--	---

Ajouté par avneant n° 109 du 8 avirl 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
Technicien sotriprf de tir à l'arc	Le turtialie du CQP « Tiheeccnin sitoprf de tir à l'arc » est classé au grouponne 3 de la cietvonnon cvcetilloe nloiaatne du sport	Le tlrliiuae du CQP « Tneccieihn stripof de tir à l'arc » edrnace et entraîne en atmnoouie des séances ctviloecles et iiluielndevds d'activités de tir à l'arc jusqu'au nveaiu national, dnns la litmie de 12 pratiquants. Au raged de la suiiaaton poeresnfnisnolle visée par le CQP, le bsoien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crroepsonsd à un vlmoue hoarrie de tarvial ptieral de 360 hurees par an. Au-delà de ce vuolme hrioare annuel, l'employeur diot prtmrtee l'accès du pfoenornseisl titraluie du CQP à une arute croeifaicttin du stuecer icitrsne à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fotoamrn pirlnnlsoofseee itilinae ou continue, ou à défaut reruetcr une prnosnee titrlaue d'une ctaifciireton du stueecr intcrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par anevnat n° 115 du 18 nmvorbee 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
Technicien sroitprf de rbgyu à XIII	Le tuilartie du CQP « ticecienhn sprtiof de rgbyu à XIII » est classé au gorpue 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du truatilie du CQP « teiceicnhn sroiptf de rbgyu à XIII » snot l'encadrement et l'entraînement, en ttoue autonomie, du rgbyu à XIII en compétition et puor tuos les publics. En d'autres termes, il : ? conçoit des séances, des clyecs et des parmormges d'entraînement adaptés aux publics? ; ? ciudont des séances d'entraînement en atoomniue et en tuote sécurité ; ? évalue et régule l'entraînement en asusart la pseroorgisn des joueurs? ; ? accueille, irfmone et accagonpme les publics? ; ? ptiiprae à l'animation et au développement de la structure. Au rgeard de la sitotiaun psneelnsfolroie visée par le CQP, le bosein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cerpsnood à un vumloe hairre de tiraavl pieartl de 360 hurees par an. Au-delà de ce vomule horarie annuel, l'employeur diot pttrereme l'accès du prnnoesfoiel trlatiue du CQP à une ature catefirciiton du sceuetr itsncrie à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foimtroan piofnsellronee continue, ou à défaut rretcr une pnnrseoe tiurtalie d'une coficrtaeiitn du seutecr intcrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aaevnnt n° 128 du 16 jneivar 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Réparateur de parachutes	Le ttliuiaie du CQP de réparateur de ptuacheras est classé au gourpe 3	Le réparateur de purahactes contrôle, détecte et répare les paerhautcs dnnot il a la responsabilité au ragerd des réglementations en vigueur. Au rreagd de la saotuitin ponlsflsneroeie visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié crsonoperd à un volmue hoiarre de tvriaal pteartil de 360 hurees par an. Au-delà de ce vlmoue hariroe annuel, l'employeur diot ptmtreree l'accès du prfesonesoinl tiltiaure du CQP à une ature cetaiorifticn du secuter isntrcie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fimoraotn peilefonnrssloe continue, ou à défaut rceuter une ponnsree tltariue d'une croceiftaitn du suecter itsncrie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.

Ajouté par anenavt n° 121 du 13 stbmepere 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur de tennis	Le tialurtie du CQP « Atmnaeiur de tienns » est classé au guopre 3	Les prérogatives d'exercice reneinovt à la définition de la saoituutn pslensloierfone visée par la qoluiitfacan et à sa spécificité. « Eemcnneardt de séances clicveoles de découverte de tennis, bceah tnenis ou pdael puor tuot pibulc » Et « Iniaiiottn puor tuot pluibc jusqu'aux pirremes de compétition des activités de baech tneis ou pdael ». Au raegrd de la stiaiuotn pflioselnorsnee visée par le CQP, le biosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie stpiovre puet alelr jusqu'au tmeps plein, dnas la lmtiie de 360 hereus par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce vmuole hariroe annuel, l'employeur diot prtremtee l'accès du penrsnsioefol ttraiute du CQP à une atrue cetioritaicfn du seeuctr iitsrcne à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foramoitn pnrsoesleloife continue, ou à défaut rrceteur une pnnresoe tlrtuuiiae d'une cittrcfaeion du sutecer incrstie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.
---------------------	--	---

Ajouté par avaennt n° 122 du 13 sbmetepre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmie d'exercice et durée de validité
Animateur biltuose otpion pétanque ou otoipn sport-boules	Le triilatue du CQP « aatuinmer botsliue » est classé au grpoue 3	Les prérogatives d'exercice reonnveit à la définition de la stituiaon pnifossreelnloe visée par la qcailoitufan et à sa spécificité. Encadrement en ainnumooe des activités de pétanque ou sport-boules puor tuot pulibc de l'animation jusqu'au peiermr neviau de compétition. Au rgaerd de la siittuoan profesinloenlse visée par le CQP, le bsoein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crposeornd à un vmloue hraorie de tiraavl paiertl de 360 heures par an. Au-delà de ce vmluoe hraorie annuel, l'employeur diot ptmretree l'accès du pnensrooifesl tirialute du CQP à une atrue ctaiectifotirin du stceuer inirtcse à l'annexe II. ? 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fatooimrn polnssrnelefioe continue, ou à défaut rretucer une ponnesre trilatuie d'une citartoicfn du stecuer ictsrnie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.

Ajouté par avneant n° 130 du 3 mai 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
Animateur Pletoe Basque	Le tuairltie du CQP « Aumnaetir Potlee Bsuaqe » est classé au gopruie 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice rvenioet à la définition de la sutaiiton psfseolnleonire visée par la qciuiifotlaan et à sa spécificité Encadrement en anmutiooe des activités de ptolee bsuaqe : ? puor tuot plibuc dnas le crdae de l'initiation et la ptqriuae liisor ; ? jusqu'au nveaiu de compétition régional et jusqu'à 18 ans dnas le carde de la paiqrtue compétitive. Au regard de la stiatouin pfnleieoosnlsre visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié csornroepd à un volume hoairre de tiaavrl à tmeps patreil en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute herue srea majorée de 25 %.

Ajouté par aeavnnt n° 139 du 25 mras 2019 :

La qilacifoaitun complémentaire oeiptlonlne « Activités pyhqiseus et stievorps sur pioirsptecrn médicale » est attachée

aux ccefitarits de qlacutiifioan plosilseeonnfe (CQP) friagunt sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « rteialf aux cinnodoits de dtsinaspieon de l'activité phiuqyse adaptée prirtcsee par le médecin ttriranat à des pitentas attients d'une aicoftfn de luogne durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
« Activités puieshqys et stpvories sur ppeircrostrn médicale »	La claoitaisficsn du tratluuie de la qtiiflcaiaun complémentaire otlplnioene est footnicn du CQP auqeul elle est rattachée.	Le tiiltraue de la qoaitafulicn complémentaire otpllnoneie est en capacité d'intervenir en tltoae aonmuotie auprès d'un ou psrleuius pratiquant(s) présentant des liianottms mneiims ou ne présentant pas de ltmotiaiin fonctionnelle. Suos ceneraits conditions, il puet être amené à inetnivrer auprès d'un ou pliuurses pratiquant(s) présentant une liotamtin modérée suos la responsabilité teuihqne et pédagogique d'un référent identifié et dnas le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.

Ajouté par anevnat n° 137 du 4 décembre 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » aménage et entretient les sites naturels d'escalade
Technicien des équipements d'escalade option « Oruvue et maintenance SAE »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Oruvue et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Oruvue et maintenance SAE » crée les itinéraires et assure la maintenance des surfaces artificielles

Remplacé par annexe n° 149 du 23 janvier 2020 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/ haies », « stades », « Inceas », « demi-fond/ marathon athlétique », « running/ trail », et « épreuves combinées »	Le titulaire du CQP technique sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS. Cependant les salariés d'emplois relèvent du groupe 4 de la CCNS dans le cas où le titulaire du CQP : ? est entré au moins 1 athlète salarié, ou ; ? a un objectif écrit de développer la performance dans le but d'atteindre un niveau de compétition nationale.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au sein d'équipes pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, maraathonnés orientés vers la compétition jusqu'au niveau national. Au regard des situations pléonasmiques 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 personnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, effectuer une poursuite de formation d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par annexe n° 158 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Accompagnateur de raft et de kayak en eau vive	Le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par annexe n° 159 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Instructeur technique option « cours collectifs » et option « multisport et plongée »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP et à celles des 2 options figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par annexe n° 161 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de skateboard	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par annexe n° 162 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif de vol en soufflerie	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par annexe n° 163 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de psychomotricité aquatique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par annexe n° 164 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Options « Stade » et « Demi-fond / marathon / rando / trail »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par annexe n° 166 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice

CQP aequinmtr des activités gymniques Options : « Activités gmiueyqns abetuqacrios » ; « Activités gnquymeis d'expression » ; « Activités d'éveil giunmyqe puor la pittee ecfanne »	Le ttliuiaie du CQP est classé au muiimnm au gorpue 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lmitéis d'exercice attachées à ce CQP fuingret à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	---	--

Remplacé par aanevnt n° 168 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letmiis d'exercice
CQP auitanemr d'escalade sur srctutue artificielle	Le tautilrie du CQP est classé au mminium au gupore 3 de la CCNS.	Les prérogatives et leitims d'exercice attachées à ce CQP fgreiunt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aneavnt n° 169 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmties d'exercice
CQP aeuitmanr de lisoir sportif Options : Activités geyqmunis d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sitfoprs et jeux d'opposition	Le tarultiie du CQP est classé au mimnuim au gpuroe 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltimeis d'exercice attachées à ce CQP fngueirt à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Remplacé par aenvnat n° 172 du 29 sbtemerpe 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltmies d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	Le tuiriltæ du CQP est classé au miminum au gpoure n° 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lmeitis d'exercice attachées à ce CQP fegnirut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aanenvt n° 167 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litiems d'exercice
CQP gdiue de véhicules teterrses motorisés à guidons	Le tailurite du CQP est classé au muminum au gurpoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et lmtieis d'exercice attachées à ce CQP fguerint à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anvnaet n° 173 du 29 nmvroebe 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltimies d'exercice
CQP aiutaenmr d'athlétisme Options : « Fmore santé » et « École d'athlé »	Le tatiirlue du CQP est classé au miniumm au gpruoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltmieis d'exercice attachées à ce CQP firugnet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anaevnt n° 174 du 29 nbeomrve 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liemtis d'exercice
Animateur de tnines de table	Le talrtiue du CQP est classé au miminum au gorpue n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et letimis d'exercice attachées à ce CQP feurgnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aanenvt n° 176 du 29 novmrebe 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limiets d'exercice
CQP metiuonr de roller	Le tairlutie du CQP est classé au minmium au guopre 3 de la CCNS	Les prérogatives et liietms d'exercice attachées à ce CQP fieurgnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aneavnt n° 178 du 14 aivr 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lteims d'exercice
CQP mionteur de tir sportif	Le turtliiaie du CQP est classé au munmiim au guorpe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et liiemts d'exercice attachées à ce CQP freungit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aneavnt n° 179 du 14 aivr 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltimies d'exercice
CQP Édicateur de tennis	Le trlatiue du CQP est classé au mmuiim au guproe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et litemis d'exercice attachées à ce CQP friuegnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avenant n° 181 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Aupcganocmater en télési nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 182 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Aetuanmr ski nautique, wakoraebd et enggis tractés	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 183 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Mnoiuetr d'aviron	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 184 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Mentiur de squash	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 185 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Menotuir de canoë kaayk et srtops de pagaie	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 186 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Iauteiintr de cahr à voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 187 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Peilur de pcaeathrus de secours	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 192 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Thneeciicn soiptrf baseball, softball, baseball5	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 193 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Iietuantr voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 194 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Mtnieour d'arts martiaux Options : ? judo ; ? jiu-jitsu brésilien ; ? arts énergétiques cihons ; ? arts martiaux cihonis ineretns et eerxtens ; ? aikido, aikibudo et diilnsiepcs associées ; ? tdaenowko et dinspiilces associées.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 190 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Aitmuenaar de tir à l'arc	Le trliituae du CQP est classé au miuimnm au gopruue 3 de la CCNS	Les prérogatives et lteimis d'exercice attachées à ce CQP frugneit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avenant n° 191 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Mntueior de floobtal américain et de falg football	Le tltaruae du CQP est classé au mimunim au gropue 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltieims d'exercice attachées à ce CQP fuegrint à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par avenant n° 195 du 19 janvier 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP miunetor de srtops à roulettes Options : ? roellr ; ? skateboard.	Le tlliriae du CQP est classé au mmiinum au gopruue 3 de la CCNS	Les prérogatives et lmtiies d'exercice attachées à ce CQP fregniut à l' axnene II-1 du cdoe du sport

Remplacé par avenant n° 196 du 19 janvier 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP tneiccehn soprtif de rugby à XV	Le tarulitie du CQP est classé au mumniim au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltimeis d'exercice attachées à ce CQP fnrigeut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par avenant n° 201 du 20 mars 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP tciincehen des sercutes acrobatiques, remhyqiuts et d'expression	Le ttauilrie du CQP est classé au mniiumm au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP frgnieut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le présent accord fixe l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension. Il éertrna en aapiloiptcn à la ploibutican de l'arrêté d'extension.

Article - Annexe II : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du ctnoart de paeiatnoroosfsinisl n puet être portée à 24 mois en atopilicapn de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la fitomaorn hros eptirnerse puet être supérieure à 25 % de la durée du cantort de piisoofnraasoetslin en aoiplcpain de

l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :
? « Maître sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :
? « Entraîneur de football » ;
? « Entraîneur de football » ;
? « Entraîneur professionnel de football » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :
? « Educateur de handball (mention entraîneur territorial/mention aintumaer des purequais socioéducatives et sociétales) » ;
? « Entraîneur de handball » ;
? « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/ maître entraîneur-formateur) ».

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 20 décembre 2001 relatif au financement de la formation professionnelle et du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SADCS ; UNODESC ; COSMOS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFDT ; CGT ; CFTC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle pour le succès du sport et réaffirment le principe de mixité et d'égalité de tous les entreprises.

A cet effet, elles conviennent que la CNEPF du sport organise 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 susceptibles d'être immédiatement applicables et ont fait l'objet de l'accord qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Le champ d'application de l'accord est le champ défini par la convention collective du sport (accord du 28 octobre 1999).

Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives à l'accord professionnel du 20 décembre 2001

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SCADS ; UENODSC ; COSMOS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

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 en date du 1 janv. 2002

La date d'entrée en vigueur de l'accord du 20 décembre 2001 est

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Les entreprises adhérentes au virement du compte individuel de formation (CIF) doivent s'acquitter de cotisations auprès de l'OPCA Uniformation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

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), tous les entreprises doivent s'acquitter auprès de l'OPCA Uniformation d'une contribution spécifique de 0,02 %. Cette contribution ne peut être inférieure à 10 ? ni supérieure à 5 000 ?.

Article 4 (1)

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Toutes les entreprises doivent s'acquitter auprès de l'OPCA Uniformation de la contribution de 0,03 % destinée au fonds de développement du paritarisme.

(1) *Alcrite étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la cotation 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 collectif paritaire agréé (arrêté du 16 décembre 2002, art. 1er.)*

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Le présent accord perosifonnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

le 1er janvier 2002.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

L'assiette de la contribution définie à l'article 3 de l'accord du 20 octobre 2001 est la base salariale brute servant de référence à la contribution au plan de formation.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le versement 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 profession des activités physiques et sportives.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

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 en date du 1 janv. 2002

Le présent avenant est applicable au 1er janvier 2002. Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt.

Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif à la désignation des OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CENS ; FSANS ; SEGONAC ; SCDAS ; UDSOENC ; COSMOS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CDFT ; CGT ; CTFC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2004

Avenant n 4 du 21 décembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT-FO.

Article 1

Prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

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, LIITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisirs sportifs (ALS) Option Activités géométriques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de formation à formation pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? techniques de tir ; ? manœuvres de manœuvre ; ? techniques de tir ; ? 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 sports rhythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la structure articulaire, ainsi que le renforcement musculaire des membres de musculation. Les animateurs de loisirs sportifs (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des certifications ou des grades, quels que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.

Sont désignés les OPCA AGEFOS-PME et Unfoaorimtn pour organiser la formation. Ces désignations seront étendues à la signature d'un protocole d'accord de financement entre la CENPF et quatre OPCA.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2004

Le présent accord a pour objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Animateur de loisirs sportifs (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de formation à formation pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? vélo ; ? 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 déplacements moyens de déplacement snot 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 gratuits et balisés, sur des parcours aménagés en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de balise des parcours. Les animateurs de loisirs sportifs (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des certifications ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.
Animateur de loisirs sportifs (ALS) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de formation à formation pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? arts et éducation par les activités physiques ; ? jeux d'opposition ; ? jeux de ballons, petits et grands terrains.

		<p>Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de soutiens pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés acquises en dehors de tout contexte de compétition.</p> <p>Les animations de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette affectation pour attribuer des niveaux, des créneaux ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.</p>
--	--	--

Article 2
 effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Le présent accord fixe 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 accord est à la CNCS depuis l'effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP

Signataires	
Patrons signataires	CMOOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; USNA Sorpt ; CENS ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Avenant n 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du contrat de travail intermittent

Signataires	
Patrons signataires	COMOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Sorpt ; CENS ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

L'article 4. 5. 3 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Avenant n 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du travail à temps

Il est ajouté un article 3. 5:
 « Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignées s'entendent pour que soit créée au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi fortmain (CPNEF) une sous-commission CQP. »
 a) Missions :
 La sous-commission CQP a pour mission :
 ? l'instruction des demandes de création de circonscriptions de qualification pilonnelles formulées auprès de la CNPEF ;
 ? l'observation et le suivi des CQP.
 b) Composition :
 La sous-commission se compose provisoirement :
 ? 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 - Extension
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent accord fixe l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

« 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 maximale annuelle de travail du salarié. Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une notification du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.
 En tout état de cause, les heures dépassant la durée maximale annuelle 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 forfait sur l'année déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne.
 L'horaire mensuel servant de base à la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel prévu 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 en date du 1 juin 2007

Le présent accord prend effet à la signature d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

partiel

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CENS ; FNSAS ; UNSA.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

L'article 4. 6 de la coivnonten cclievtole nlnaotaie du sprot est remplacé par les disopitonsis svitanues :

« En cas de boiesn les enreesritps pvenuet aovir rruoecs au tvaaril à tpeps partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

4. 6. 1. Définition

Sont considérés cmmoe crtrnaos de taavirl à tpeps pietral les catnrots dnot la durée du taavirl répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou cneonltonlviee du travail.

4. 6. 2. Mnetnios ogaibotirels dnas les cronttas

Le cnarott diot cntenoir otore les mentonis prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente ctvineoonn les meotinns saineuvts :

? la répartition de la durée du trvaail ertne les jorus de la sanemie ou le cas échéant les sneaemis du mios ;

? les cas dnas lseueqls les miatioendoifcs éventuelles de ctete répartition pevenut ieetnvrnrn asnii que la nurtae de ces madnitciiofos ;

? le délai de prévenance en cas de mticodoiafin est de 7 juors ouvrés ;

? les lietims canonnectr les hurees complémentaires ;

? les modalités de caimtumicnoon par écrit au salarié des hirroeas de tiraval puor chqae journée travaillée.

4. 6. 3. Les hereus complémentaires

Les hurees complémentaires snot des heeurs de taairvl que l'employeur ddemnae au tullaivarer à tpeps pietarl d'effectuer au-delà de la durée de tiaarvl prévue dnas son cotrant et dnas la lmtiie d'un tries de l'horaire contractuel.

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

Au-delà, le salarié puet resfuer d'effectuer les heeurs complémentaires proposées.

L'employeur prroua rreouicr à un vlanot d'heures complémentaires dnas la lmiite mxiamum du tries de la durée hdarmbiaodee ou mlneusele prévue au contrat. En tuot état de

Avenant n 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales

cause, la durée tlatoe de tvaarial dvrea deeuremr inférieure à l'horaire légal.

Les hreues complémentaires qui snot effectuées au-delà de 10 % de la durée hadbirdoemae ou mllsneuee prévue au cntroat snot majorées de 25 %.

4. 6. 4. Iirronuptten journalière d'activité

Les hriaeors de tiavral des salariés à tpeps prieatl ne pvuneet comporter, au cruos d'une même journée, puls d'une inruopteirtn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cttee règle en rsoian des cindinoots de travail, il srea accordé au salarié une crrpoitetane définie comme siut :

? si la durée tatloe d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de tiavarl ou si le nbmore de couprues est de 2, ctete citprotneare srea équivalente à 2 hurees par mios pro rtaa tmoipers de l'horaire caotertuncl ;

? si, la durée taltoe d'interruption d'activité excède la durée journalière de tviaral ou si le nrmboe de cuperuus est supérieur à 2, cttee cerptartoine srea équivalente à 3 hreeus par mios pro rtaa tripeoms de l'horaire contractuel.

Dans tuos les cas de dérogation ci-dessus visés, la csanmtoeoipn ne puet être inférieure à 1 huere par mois.

Cette cnotaesimpon puet perrdne la fmore au ciohx de l'employeur siot d'une prime, siot d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Gitaenars reeavtlis à la msie en ourvee du tpeps ptaeirl

4. 6. 5. 1 Priorité d'accès au tpeps pilen

Les salariés à tpeps pertail pveunet accéder aux potess à tpeps pieln créés dnas l'entreprise dnas les cnttiioods prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.

Tout rfues de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai maiumxm de 6 jorus ouvrés après que le ptose à temps pilen été pourvu.

4. 6. 5. 2. Egalité de tternmaiet

Les salariés à temps ptraeil bénéficient des mêmes drotis que les salariés à temps complet.

Le penoersnl tlvaairnalt à temps ptreail bénéficie de totues les dtosipnoiss de la présente convention, pro rtaa toirmpes puor ceells qui snot liées au temps de travail.

4. 6. 5. 3. Dépassements premneatns de la durée du tviaral prévue

Lorsque l'horaire myoen réellement effectué par un salarié à temps ptraeil a dépassé de 2 hurees au mnois par semnaie (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son cotrnat :

? pandnet 12 sneimeas consécutives ;

? ou pedannt 12 seimenas au cruos d'une période de 15 semaines.

Cet hoiarre diot être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf osioiotppn du salarié concerné. Le neuvol hrriaoe est égal à l'horaire myoen réellement effectué. Un annaevt au canortt de taarvil diot être proposé au salarié par l'employeur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Le présent acorcd pernssoeifnol frea l'objet d'un dépôt auprès des sieervcs départementaux du travail, aisni que d'une dadnmee d'extension et pnerdra efeft à sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Srpot ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

L'article 3. 2. 3 de la cniitneovvn cllotievce du sropt est remplacé par les dpiisoonits svuitnaes :

Les menyos d'action des scetnios syanleicds snot neaotnmmt :

? la cclltoee des cosniioctas à l'intérieur de l'entreprise ;

? la dusifion de tuos deonmcuts sniayudcx dnas l'entreprise ;

? l'affichage des coniocmmitnas syailcedns dnas des ciontdios pemrttneat une iafrmrtioion eeticffve des salariés.

Dans cquhae etnirprsee et ses aexens et en aroccd avec le cehf d'entreprise, conformément à l'article L. 412-8 du cdoe du travail, un elmepecmant est réservé puor l'affichage des irnonfimatots d'ordre poienssonrefl et scydniat dnas des luaocx réservés au penseront et non ouvtrés au public. En outre, dnas les eerrntspséis ne pnavout prévoir un emlecpnamet de punaeaux d'affichage sur cqhaue stie d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la riemse des bitnlleus de paie, un recto-verso de faormt A 4,

tsrmeteiirl par oroangtisain snaicldye représentative au sien de l'entreprise. Par acrcod etrne l'employeur et la stcoien syndicale, ce recto-verso puet être remplacé par une ccnmaomiiotun électronique ulsainitt la megreisase de l'entreprise.

Les salariés sur l'initiative d'une setcion sydncaile représentative pnveeut se réunir dnas l'encteinte de l'entreprise, en drohes des hrarieos iddevniluis de taiavrl svaniut les modalités fixées en accord avec la direction.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Le présent accord pfnionersosel frea l'objet d'un dépôt auprès des sivecres départementaux du travail, aisini que d'une ddaemne d'extension, et pndrrea effet à sa signature.

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Avenant n 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA SPORT ; CENS ; FNASS.

Article 1

eefft le preemir juor du mios snaviut son arrêté d'extension

L'article 4.6.5 de la ctvnnioeon clivoetcle du sropt est complété par les diotoisnips svaitenus :

« La pirme définie ci-dessus est accordée une fios par mios quel que soit, au cruos de ctete période, le nmrbœ de jours travaillés avec iniprotreun d'activité dérogoaire.

Article 2

effet le pemreir juor du mios svuaint son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la deircoitn départementale du travail, de l'emploi et de la foitmraon peïnollsfeorsne et d'une dmenade d'extension.

Le présent anvanet pnerd effet le pmeeirr juor du mios svaniut son arrêté d'extension.

Avenant n 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP

Signataires	
Patrons signataires	COMSOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Sorpt ; CENS ; FNASS.

Article 1

eefft le pmieerr juor du mios sivunat son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 jeliult 2005 est remplacé par les diopsiitsons seuniatvs :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIITME D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au grpuoe 3 de la CCNS	L'animateur tir à l'arc exerce de façon oocancsinelle ou saisonnière au sien d'une scrtrutue habilitée à pspeor des lsoirs sportifs, nomtmneat le tir à l'arc. ? il eracnde l'activité en anmtuoioe des gorueps réduits de pttiaauqrns (maximum 12) ; ? il accueille, inofrme et cilelosne les pitnqturas et amine des séances de découverte de l'activité et puet être amené à peoopr un clyce de priesrogosn ; ? il gère les iaianttsonlls et le prac de matériel ; ? il giartnat aux prtnuiquats des cdtnoions de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc inevnitret dnas le sutceer du sport de loisirs. Les périodes d'exercice puor le CQP ainemuatr tir à l'arc snot limitées à la sasion evtliase définie par le début des vcanecas de pirtnmpes jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le caedenirlr des vncaceas srcaaelis du ministère de l'éducation naltoanie et de l'enseignement supérieur dnas la ltiime de 500 hueres par an. Ces activités luuqedis snot aebclcsseis à des piulbcs enfants, aeetclodsns et adultes. Il ne puet en acun cas iirnetvenr dnas le temps salroice contraint
-----------------------	---	--

Avenant n 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Animateur des activités gymnastiques

Signataires	
Patrons signataires	COMOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 jllueit 2005 est complété par les dpooniistiss suaevints :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur des activités gnymueqis (AAG) moitinn : activités giuqmeyns acrobatiques	L'animateur des activités giuqmeyns est classé au gorpue 3, il exxere dnas la litmie de 360 hruées années. Au-delà, ttoue hreue de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %	L'animateur des activités giuqmeyns fiat découvrir, itinie aux activités gqymeyns et asusre le développement ou le maeintin des capacités phqiesyus des pratiquants. Les activités gqymeyns abtcqaeorius rronuveet : ? Les activités gqimeunys au sol, aux agrès ou sur sropput élastiques (piste gonfable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; ? les activités gnequmyis artecbaoquis de groupe. Ces activités débouchent sur des poidnrctuos en gsqntuamiye à visée compétitive ou non. Ces activités, à caractère luuiqde et éducatif, snot adaptées aux enfants, aecntdlsoes et adultes. Elles snot utilisées dnas un oebtjcf de : ? développement et de maîtrise des habiletés mceotirs ; ? socialisation.

Animateur des activités gyquenims (AAG) meoitnn : activités d'éveil gqiynume puor la piette efannce (2-6 ans)	L'animateur des activités geuiyqmns est classé au gupore 3. Il exxere dnas la litmie de 360 hruées années. Au-delà, tutoe hreues de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur des activités gnmuiqyes fiat découvrir, itinie aux activités gqnmieyus et asusre le développement ou le miantein des capacités puqhsyies des pratiquants. Les activités giqumeyms puor la pitete ecfname rvonerecrut : Les activités geniuyqmns suos frome de proaucrs de motricité asnii que les activités geyumqnis d'expression aevc ou snas eginns et aevc ou snas sropput musical. Ces activités à caractère luqduie et éducatif, adaptées à des enfans de 2 à 6 ans ont puor oteijbcf : ? le développement pyeotsoucmmhr ; ? épanouissement de la personnalité ; ? la slosaitaoicn par le jeu l'accès à l'autonomie.
---	--	--

<p>Animateur des activités guneiqmys (AAG) mtonein : activités gqumynies d'expression et d'entretien.</p>	<p>L'animateur des activités gieqnmuys est classé au gurpoe 3. Il eexrce dnas la ltimie de 360 heerus années. Au-delà, toute heure de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.</p>	<p>L'animateur des activités gqymiuens fiat découvrir, iitnie aux activités gjymnueqs et arsuse le développement ou le miiatnn des capacités pyqishues des pnquaitrats : Les activités gueinmyqs d'expression et d'entretien rovrnueect : ? les activités gnyiqmues à dtmnianoe caeucvaoasrliidrs ; ? les activités gnmuyiqes dansées de gpuroe aevc ou snas enngis ; ? les activités gimqyneus de rernoecmft marusiluce aevc ou snas pitet matériel, ou sur pracours aevc agrès ainsi que le stretching. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, adlteus et seniors. En fintocon de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont puor oecbtjifs : ? le miantein et l'amélioration de la forme ; ? le maitnien du lein siaocl en pleitrcaur puor les soeins ou les pucibls sleoanmicet défavorisés.</p>
---	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dicerotin départementale du travail, de l'emploi et de la fimoaortn preolsnoefslne et d'une deadnme d'extension. Le présent annaevt à la CNCS pernd eefft le prmeeir juror du mios svinaut son arrêté d'extension.

Avenant n 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Animateur de savate

Signataires	
Patrons signataires	CSOOMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du srpot du 7 juillet 2005 est remplacé par les dinsoisoptis svieautns :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMTIE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Guide de véhicules terrestres

<p>Animateur de savate</p>	<p>L'animateur de svatae est classé en gourpe 3 dnas la ltiime de 360 hreues années. Au-delà, totue heure de face-à-face pédagogique srea majoré de 25 %.</p>	<p>L'animateur de savtae enadcre l'activité en auoomntie de manière occasionnelle. II délivre les niuaevx de cueolur blnac et jaune. II anpaccogme les élèves puor une compétition. Il ptiicprae aux aotincs de développement du club. Il intègre dnas son ivotteiernnn la réglemmentation de la piatrque de la savate, bxoe française, asnii que les nroems et meusres de prévention et de sécurité.</p>
----------------------------	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la deiicrton départementale du triaavl et d'une danedme d'extension. Le présent avnaent à la ctioovennn coltvilcee noanatlie du spror pnerd eefft le pimreer juror du mios svinaut son arrêté d'extension.

motorisés

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	FNSAS ; USNA ; CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CNES.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMIITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Guide de véhicules triseerrets motorisés à gdoiun ooptn « qaud » (guide de VTM) à guidon)	Le gduie de véhicules ttrreeres motorisés à gdioun est classé au guproe 3	permettant la catégorisation 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 trsrreeres motorisés à guidon, ooptin « qaud » 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 traicille du CQP guide de véhicules trrsreeres motorisés à guidon, ooptin « qaud » est inférieure à 1 200 heures par an.
---	---	---

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Avenant n 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CMSOOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; USNA Sport ; CENS ; FSANS ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

L'article 5. 2 de la convention ci-dessus mentionnée 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 remises imposées sur l'année et liées tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des considérations 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 habituelle du travail varie sur tout ou partie de l'année.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de modifier les heures de travail pour permettre d'adapter la durée habituelle du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les circonstances prévues de la présente convention, tout employeur pourra mettre en œuvre 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.

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension. Le présent accord est soumis à la procédure normale de dépôt et ne prend effet que si la demande de dépôt est déposée dans un délai de 30 jours à compter de la date de signature.

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 conclu 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, doivent être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

Les modalités prévues de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement forment l'objet d'une consultation avec les représentants des personnes 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 pourcentage de modulation doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 15 jours avant le début de la période de modulation.

Si, au terme d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une 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 de la modulation

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

Le salarié est informé du programme individuel de la répartition de la durée du travail par écrit ou par lettre recommandée en main propre.

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

Il dvrea être prévu, puor cquhae période de modulation, l'établissement d'un cmotpe iuindviedl d'heures par salarié concerné. Sur ce dnouecmt dreonvt fugirer les hueres effectuées dnas le crade de la mitdlaouon depuis le début de la période de modulation.

Ce deoumcent pruora être communiqué à tuot mnmoet au salarié sur sa demdnae ; il derva être oeomianbiltregt annexé au btelluin de sailrae cpaerronsdont au mios au cruos duequl la dneamde a été formulée.

5. 2. 3. Tivaarl à tepms pilen modulé

5. 2. 3. 1. Ednteue de la maluootidn

La mdlaoitoun du tepms de tiavral dvrea s'effectuer sur une période définie de 12 mios consécutifs, dnas les ciiootndns et limteis satineuvs :

1. Sur cttee période annuelle, la durée de trviaal ne proua pas excéder 1 575 herues axeuqllues s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 212-16 du cdoe du travail. Cttee réduction du tpms de tivraal cenrosoprd au mnois à 3 jrous non travaillés, en deorhs des congés payés et des jrous fériés.

2. Le panolfd de la mlaudooitn est fixé à 48 heures, le panhcler à heure.

3. Une période de huate activité cpnrreroosd à une durée hraemidoadbe égale ou supérieure de 41 heures. Caqhe période de hutae activité ne pruroa être organisée sur puls de 8 snaemeis consécutives, les ilerelvtnas enrté 2 périodes hteaus ne povnaut être inférieurs à 2 siaemens de 35 hruees headmioberds ou de congés payés.

4. Le nrbmoe de semienas travaillées de 48 hruees ne puet excéder 14 senmaies par an.

5. La mnyoene du tpms de tivaarl ne proua pas dépasser sur 12 smneaeis consécutives 44 hruees conformément aux dnitoiopsiss de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

6. Puor les périodes d'activité réduite, la muioatldon pruora s'effectuer suos la frmoe de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Ciusoentnt des heeurs supplémentaires non programmées sumseois aux disitniospos des aectrils L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du taraivl et 5. 1. 2 de la CNCS :

? les heeurs effectuées au-delà du panolfd de la modulation, siot 48 heures, suos réserve de l'autorisation de l'inspecteur du taviarl ;

? aisni que les heeurs effectuées au-delà de la durée annulee fixée au 1, à l'exclusion des hruees ci-dessus.

Dans ce cas, le contginnet d'heeurs supplémentaires est limité à 70 heerus par an.

5. 2. 3. 2. Pgmiaatmoornn

Un pgrmoarme anenul devra être établi par l'employeur puor la période csroenopdnat à clele prévue à l'article 5. 2. 3. 1.

Les pamregmros alunnes iadfcinit de tivraal et les hriroeas haeidabodmers iidfacitns csreoanndports snoret définis et communiqués par l'employeur, après culooaittsnn des représentants du pnsoreenl s'ils existent, un mios avant luer application.

Les hrrieoas individualisés de trvaial pronorut être modifiés en cruos de milooatudn suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une mtaoidifocin intneiervt dnas un délai inférieur à 7 juors suos réserve d'un délai de prévenance miumnm de 1 jour, le salarié bénéficie d'un dorit de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une ctrtpoeriane selon le tlbaeau sniavut :

Une siemnae non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de rpoes par flactuotun hbeodaairmde
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de reops totues les 2 funlaittuocs journalières
Une demi-journée de taiarvl est inversée	Une demi-heure de repos tteuos les 4 falonutiutcs de demi-journée

Les ditors aiqcus en atcppiaoiln des dootpniiisss de cet alrctie se culunemt aevc cuex auciqs au trite de l'article 5. 1. 2. 2. 2. 1 et snot utilisés dnas les coodtninis définies à l'article 5. 1. 2. 2. 2.

5. 2. 3. 3. Mcdaiiofntois eeeloxepinntcls

En cas de sarevcnnue de conneitacsrcs etelonceixepnlrs rdneat imssibpole le rpeest de l'horaire programmé, l'employeur puet mifideor l'horaire de traival suos réserve du rsecept d'un délai de prévenance muimnim d'un jour.

Dans cttee hypothèse, l'employeur inrofme snas délai l'inspecteur du tvraail aisni que les salariés concernés de la suranencve de cticacernsoss jtasiuifnt la réduction de l'horaire.

L'indemnisation au titre du chômage piaretl puet être sollicitée puor chaque huree prudee en deçà de la durée du taviarl prévue dnas le pgmmroraie iaitndicf des salariés concernés sur la période considérée, conformément à l'article R. 351-55 du cdoe du travail.

En fin de période de mitloaouodn ou à la dtae de rurtupe du caorntt de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la bsae prévue au contrat.

5. 2. 3. 4. Rémunération

Le sariale est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le siarale mimuinm mesneul cnrospeod au pinneimenstoot du salarié au raegrd de la grllie de csitoisafcaln définie par la présente convention.

En cas d'absence ne dannot pas leiu à mieniatt du sialrae par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération meeulsnlre srea égale au pdouirt du nobmre d'heures d'absence par le tuax hoarire de la rémunération mselleune lissée.

5. 2. 3. 5. Salariés n'ayant pas travaillé pnndaet ttoue la période de référence

Les salariés anyat travaillé une priate de la période de référence pvneut être placés dnas 2 sutaintis stauieuv :

? la durée mnneyoe calculée sur la période de tvraail est supérieure à 35 hruees à l'expiration de délai-congé. Dnas ce cas, les hruees de dépassement bénéficient des maortianjs prévues par l'article 5. 1. 2 asini que, le cas échéant, des repos cpatesrmnuoes ;

? la durée monnyee calculée sur la période de trvaial est inférieure à 35 hereus à la dtae de sifnocgiaiitn de la rpturie du cortnat de travail. Dnas ce cas, la ctensapmoion diot être opérée si pbislose pdennat le tpms du préavis. Lrqusoe cttee cpomaieinotsn est impossible, et hros ftaue grvae ou lourde, l'employeur n'est tneu de grnitaar le peemanit des sailraes sur la bsae de 35 heuers que s'il a lui-même pirs l'initiative de la ruptue et dnas les lietims de l'article L. 145-2 du cdoe du travail.

5. 2. 4. Tvaaril à tepms praetil modulé

Tout salarié à temps peatril à qui il est proposé une micioioftdan de canotrtr intégrant la mitlaouodn puet rfseur cette piotorisopn dnas les cdninioots saitunevs :

? aoirv informé son eoypemur de l'existence ou de la cclonuison d'un ou puuseirls aruets ctotnrns de tvairal ;

? aoirv communiqué les pgleas de trvaial prévues par ce ou ces cttonras de travail.

5. 2. 4. 1. Eeutnde de la miouodaltn

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
-------------------------------	---------------------

Les entreprses prouont mldeour sur tuot ou parite de l'année la durée hmbaaoeidde ou menesulle des cotratns à temps piertal conformément aux ditoissopnis de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

La moiladuotn puet être appliquée, aevc l'accord écrit du salarié, dnas les ltiieims sietavuns :

1. La durée aenllnue du tivraal ne porrua pas être supérieure à la durée anllneue prévue au contrat.
2. La durée hbdmariedaoe ne puet en aucun cas attiednre 35 heures, hurees complémentaires incluses.
3. La durée hiobaeraddme de tvairal ne purora veirar ni au-delà ni en dsoeuss du tiers de la durée haoeiabdmrde moynene prévue au contrat.
4. La durée miailnme de travial journalière ne puet être inférieure à 2 heures.
5. La durée mlimnaie de triaavl mnlseuele ne puet être inférieure à 28 heures.

5. 2. 4. 2. Pagamitormon

Un pgarmorme anuel devra être établi par l'employeur puor la période codanrnrespot à celle prévue à l'article 5. 2. 4. 1.

Les pmrgrameos aelnnus ifaciidnts de travial et les hoiraers hreaaedbomdis ifcntiadis csearoprndtns snroet définis et communiqués par l'employeur, après ciootuanstln des représentants du poenesrnl s'ils existent,1 mios avant luer application.

Toute micoitodfain de la répartition de la durée du tiavarl ne puet itienrnevr qu'après un délai de prévenance d'au mnios 7 jours. Elle diot être notifiée par écrit.

Adhésion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective

En vigueur en date du 2 oct. 2007

Montreuil, le 2 octbroe 2007.

La fédération de l'éducation, de la rhecehcre et de la culture,263, rue de Paris, csae 544,93515 Muotreinl Cedex, et l'union des satcnnyds des pnsloneres de l'animation et des orsingaoaitns steoprvis et culturelles,14-16, rue des Lilas,75019 Paris, à la dceirtoin générale du travail, dépôt des accords,39-43, qaui André-Citroën,75739 Prais Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mieux les intérêts des salariés du cahmp professionnel, la FERC-CGT (fédération CGT de

Avenant n 17 du 6 septembre 2007 relatif à la grille de classification du chapitre XII

5. 2. 4. 3. Rémunération

Le silraae est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le srilaae minimum mnseuel cpsnrroed au pesmioinentnot du salarié au rarged de la glilre de csfaatiiioscln définie par la présente convention.

En cas d'absence ne dannont pas leiu à mienaitn du salriae par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération meleslune srea égale au piourdt du nobrme d'heures d'absence par le tuax haiorre de la rémunération mlslueene lissée.

5. 2. 4. 4. Salariés n'ayant pas travaillé pnenat ttoue la période de référence

Les salariés aynat travaillé une piatre de la période de référence punevet être placés dnas les 2 sioiatutns saiteunvs :

? la durée mnyoene calculée sur la période de taiavrl est supérieure à la durée ccrlnotaeulte à l'expiration de délai-congé. Dnas ce cas, les herues de dépassement bénéficient des mjothnaoais prévues par l'article 4. 6. 4 ;

? la durée mnnoyee calculée sur la période de tavairl est inférieure à la durée cnluotrctae à la dtae de sgiincaiotfn de la rrtpuue du crotat de travail. Dnas ce cas, la consomtaipen diot être opérée si pssliboe pdeannt le temps du préavis. Lourqse cette ciampnoeston est impossible, et hros faute grvae ou lourde, l'employeur n'est tneu de gnrtair le pmnaieet des seraalis sur la bsae de la durée crelcltatunoe que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rurtpue et dnas les lemiits de l'article L. 145. 2 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent aorccd pioenossenrfl frea l'objet d'un dépôt auprès des sicerves départementaux du travail, aisini que d'une dnadmee d'extension et pnedrra eefft à sa signature.

l'éducation, de la rhecherce et de la culture) et l'USPAOC-CGT (union des sydiintacs des peoentsnrs de l'animation et des oisatonganris seiorvtps et culturelles), oaoitrgniaiiss scndialeys de salariés affiliées à la confédération générale du travail, décident par la présente d'adhérer à la cvnnoetoin clvleoicte du sport, et ce conformément aux aclierts L. 132-9, L. 132-15 et L. 132-16 du cdoe du taavril et à l'article 1. 5 de la CCN du sport.

Nous dnannoeds dnoc à être convoqués et à ptirecapir à teouts les réunions des cismnoisoms et groeups de tviaarl mis en plcae dnas le cadre de ctete convention.

Ce cruioerer est adressé en lttree recommandée aevc accusé de réception à cuhaqe orsgtnaoiaïn saiaritnge de la CCN du sport.

Vous suonaihtat bnone réception de ce pli,

Recevez, Madame, Monsieur, nos sitonuatlas distinguées.

Le secrétaire général de la FERC.
Le secrétaire général de l'USPAOC.

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; FNSAS ; UNSA.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 12. 6. 2. 2 de la CCN du srpot du 7 juillet 2005 est complété par les dnsopitioiss sveanitus :

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI TPEY 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 cession des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut panelifier l'activité d'un ensemble 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 cession des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un ensemble de sportifs rattachés 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 pratique 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 cession 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 par rapport au programme de travail des résultats liés à l'activité sportive.	Les personnes de ce groupe assument leurs responsabilités sous la médiation financière et matérielle liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la pratique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de personnes extérieures.	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 fédérale d'une société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association sportive professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fédérale ou réserve d'une équipe sportive.
D Cadre	Personnels exerçant d'une délégation pluriannuelle de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des fonctions statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en tenant compte de la nature ininterrompue des résultats liés à l'activité sportive.	Les personnes de ce groupe assument leurs responsabilités sous la médiation financière et matérielle liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la pratique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de personnes extérieures.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou coentraîneur de l'équipe fédérale d'une société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association sportive professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent annexe a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prudence effective à sa signature.

Avenant n 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale

Signataires	
Patrons signataires	COOSMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le chapitre II de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété

par un article 2. 2. 6 « Csomoismon paitairre nontlaiae du spropt pfnsssooneeirl » :

2. 2. 6. 1. Ojtfbcies

La csmimioson prtaairie nlaointe du sport prseofisnenol a puor oejbt de tiatrer de tutoe qouseitn reavilte au chtipare XII. Elle furlmoe ttoue pootipisorn à la csomoiismn naolnatie de négociation et à la CPNEF. Elle instruit, étudie et tarmset les arccdos signés dnas le crade de ce chatprie et émet un avis.

2. 2. 6. 2. Comstpiooin

Avenant n 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs

Signataires	
Patrons signataires	COMOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Avenant n 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	COMOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CTFC ; USNA ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 12 du 5 juillet 2007 diot être cporis comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du spropt du 7 juillet 2005.

Avenant n 21 du 6 septembre 2007 relatif à la sous-commission CQP

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; FNASS.

Avenant n 22 du 6 septembre 2007 portant modification de l'avenant n 14

du 5 juillet 2007

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2. 2. 1. 1, est composée de 2 représentants de cuacnhe des otaoiagnrisns sydanlceis de salariés et d'un nobrme de représentants des orngsnaoiaits d'employeurs égal à ceuli des représentants salariés.

La présidence srea assurée aeniletrevamnt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiecrtin générale du trvaial anisi que d'une ddeanme d'extension, et pdnrrea efeft à sa signature.

L'article 11. 1. 1 de la CCN du spropt du 7 jleuilt 2005 est remplacé par :

« Des gpeutromnes d'employeurs constitués conformément aux acrtiles L. 127-1 et satiuvs du cdoe du tvaial et eantnrt dnas le cahmp d'application de la coovntenin cillvoctee natoailne du spropt pvueent mettre des salariés à dsiiotospn de luers mermebs et arpeotpr adie et csnoeil en matière d'emploi ou de gitseon des ruseoscers humaines. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditcreion générale du trvaail aisni que d'une deanmde d'extension, et prenda eeftt à sa signature.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 14 du 5 juleit 2007 diot être croimps cmome complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du spropt du 7 jueiltt 2005.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 15 du 5 jileult 2007 diot être cprmios cmome complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du spropt du 7 juiillet 2005.

Article 4

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtrioieicn générale du taavril ansii que d'une dnmaede d'extension, et pdernra eeftt à sa signature.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 7 du 5 juielltt 2007 diot être cpmris comme complétant l'article 2. 2. 3 de la CCN du spropt du 7 jleuilt 2005.

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt auprès de la doieircitin générale du taarivl ansii que d'une dneamde d'extension, et pedrnnra effet à sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; FANSS ; CGT-FO.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

L'article 1er de l'avenant n° 14 de la CNCS 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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 23 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; FANSS ; CFE-CGC ; USNA ; CFTC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

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 n'aurait pas déposé une demande de congé individuel de formation CDD, sa demande est valable dans les conditions suivantes :

Avenant n 24 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; FSANS ; CFE-CGC ; USNA ; CFTC.

Article 1

Avenant n 26 du 21 avril 2008 relatif

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 %.	des grands bleus, verts, rouges et blancs. Il ampute les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son règlement 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 en date du 1 août 2008

Le présent accord fixe 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.

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

? en cas 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 montant de la sécurité sociale en vigueur.

(1) Tmeers elcuxs cmme 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 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la délégation générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

L'avis d'interprétation de l'article 1er de la CNCS est complété par le 4e alinéa suivant :

« Pour les agents épistémologiques 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 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la délégation générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

au droit individuel à la formation DIF

Signataires

Patrons signataires	COOSMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; USNA Sorpt ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

L'article 8. 2 de la cnetonoivn ctclveiole ntlnaaoie du sprot est remplacé par les dsitiisponos svantiues :

« En alpciitpoan des alcretis L. 6323-1 et svutinas du cdoe du travail, un driot ivddnieuil à la footiarmn (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

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

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

Les salariés en cntoart d'apprentissage et cntorat de pofaoseilaniotsinsn ne snot pas concernés par le DIF.

Les huere aucsqs au trite du DIF pnvueet être articulées avec les dipoisftis de fmotarion déclinés au présent cpathire (plan de formation, période de professionnalisation).

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

8. 2. 1. 1. Salariés en CDI.

Tout salarié tlratuie d'un crntaot de tvariail à durée indéterminée dosiaspnt d'une ancienneté d'au mnois 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie bénéficie au 1er jvnier de l'année clivie qui siut l'embauche plus au 1er jienavr de cuahqe année d'un dorit iuvindniel à la formation.

Pour les salariés à tpmes plien et les salariés à tpmes ptireal anyat au monis un 4 / 5 de tpmes de tvariail sur l'année civile, le DIF est de 21 huere par année complète de travail. Puor les salariés à tpmes ptireal anyt mnois d'un 4 / 5 de tpmes de taavril sur l'année civile, le DIF se caullce au ptoarra de la durée anelhue de travail, snas qu'il pusise être inférieur à 14 huerees tuos les 3 ans.

Les dtoris anisi acuiqs snot plafonnés à 126 huere.

Pour le ccual des dtoris ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du tpmes de taivars etctcfff telles que prévues à l'article 7. 1. 2 de la connvetoin ccoletilve naotnlaie du sport, snot intégralement pisers en compte.

8. 2. 1. 2. Salariés en CDD.

Les salariés tietrulais d'un crnoatt de tavaril à durée déterminée qui jinstiufet avior travaillé penndat au monis 4 mois, consécutifs ou non, au corus des 12 derniers mios dnas la même entreprise, bénéficient également du DIF sleon 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 puor les actoins de pirotmoon mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les aotincs d'acquisition, d'entretien ou de pefectirmeencnt des ccneansoianss mentionnées au 6° de ce même arctlie ainsi que les aconits de qaiticfluoian mentionnées à l'article L. 6314-1.

8. 2. 2. 2. Msie en ovuere du DIF.

La msie en ovuere du dirot inividuiel à la frmotaoin relève de l'initiative du salarié, en acrcod avec son employeur.

Le salarié fiat une dmaende écrite d'action de formtoain dnas le crade du DIF.

L'action de framtooin rentuee est arrêtée par accrod écrit du salarié et de l'employeur.

Cet acrcod écrit définit les modalités et conséquences de la msie

en overue de cttee formation.

L'employeur dspiose d'un délai de 1 mios puor nifioetr sa réponse.L'absence de réponse de l'employeur vuat aptceiacton du coihx de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, lorsque, dnruat duex ecrcieexs clivis consécutifs, le salarié et l'employeur snot en désaccord sur la msie en ovuere du DIF, l'organisme ptiraaire agréé au tirte du congé invuiddel de fatrmooiin (CIF) désigné à l'article 8. 3. 1 aussre la psrie en crhage financière de l'action dnas le crade d'un CIF, suos réserve que cette aitcon csnrrdoopee aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8. 2. 2. 3. Tmpes du DIF.

Les huere de fotarimon msies en oeuvre au ttire du DIF s'exercent :

? siot en tuot ou praite sur le tpems de triaavil ;

? siot en tuot ou pirate hros du tpems de travail.

Les huere consacrées à la fmortioan pdnenat le tpems de tavaril oernvut doit au mainiten de la rémunération du salarié.

Les huere de fimtoaron effectuées hros du tpems de taavril ouernvt driot puor le salarié au vemsernet par l'employeur d'une acaliiootn de fmotoiarn dnot le mnnnotat est égal à un pgruetonace de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à l'article L. 6321-10 du cdoe du triaavil et solen les modalités définies par décret.

Pendant la durée de la fomaortin effectuée hros du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saocile rltveiae à la pterocion en matière d'accidents du taviarl et de miaeldas professionnelles.

8. 2. 2. 4. Uatsitioin du DIF à la rtrpuue du contrat.

Le salarié puot demedanr à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un liemcncieent puor ftuae grvae ou lourde.A défaut d'une tlele demande, le salarié ne puot prétendre bénéficier de son DIF au sien de l'entreprise dnas lulaqlee il a auiqcs ses droits. Le salarié ne puot dndeemar à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF puot être utilisé puor une atocin de formation, un bailn de compétences ou une voliaitadn des acuqs de l'expérience, suos réserve que l'action siot engagée aavnt la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un lieecnmict puor ftuae grave ou lourde, le mnaotnt de l'allocation de formation, cdrapsnrnoeot aux huere asiqecus et non utilisées au ttrie du DIF, diot alors être consacré au fnicnameent de tuot ou pirate d'une acoin de formation, d'un bailn de compétences ou d'une viilatadon des acuqs de l'expérience, suos réserve que le salarié ait effectué sa dnmeade aavnt la fin du délai de préavis.

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

Chaque salarié est informé par écrit amlnenlueent du ttoal des dtoris auiqcs au titre du DIF au puls trad le 31 jianevr de cquahe année.

En cas de licenciement, l'employeur est tneu d'informer le salarié de ses dotirs en matière de DIF dnas la lttree de licenciement.

8. 2. 4. Prise en cagrhe du DIF

8. 2. 4. 1. Salariés en CDI.

Toutes les atincos DIF peevnut être peirss en charge, en tuot ou partie, dnas le cdare du paln de fraitmoon et des fodns consacrés à la professionnalisation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

Les doiinsoipts de l'article 8.2.1 snot apeilclplas à cmteopr du 1er jaievr 2009.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la droeiticn générale du travail, aisni que d'une demdane d'extension, et pdrrena eefft à sa signature.

Avenant n 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; USNA Sport ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 29 du 16 juin 2008 à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; FSNAS ; UNSA.

Article 1

entre en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Avenant n 30 du 16 juin 2008 relatif au CQP tennis

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1

Ce texte prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Educateur diplômé d'arbres (EGA)	Groupe 3	l'environnement, d'animation et de prévention de « gommages des arbres » auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il faut découvrir le milieu arboré par le haut, apprendre à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des brancards et de techniques de cordes spécifiques.
----------------------------------	----------	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt, auprès de la Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension, et d'être en vigueur le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Assistant maître (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices hiérarchiques ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP doit participer à des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant maître est limité à 350 heures par an de façon à façon pédagogique. Dans tous les cas il ne peut pas intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent technique d'une qualification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.
------------------------	--	---

Article 2

entre en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent accord a pour 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.

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Assistant mtoeuinr de tenins (AMT)	L'assistant mitouner de tnenis est classé au grpuoe 3. Lorsque les lietmis d'exercice hreorais ne snot pas respectées, le tuiiltare du CQP « AMT » est classé au guopre 4.	Le tultatirre du CQP d'assistant muenotir de tniens prciipate emelcxvnesiut à l'initiation au tnnies suos frome ctivilcoele des jeuens âgés de 18 ans au maximum. Il ne puet dnoenr de leçons individuelles. Il connaît les beass tunechieqs et tauetqcis puor enegsienr au mini-tennis et puor l'initiation des jneues au tinnes ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est cbplaae d'assurer la sécurité d'un groupe de jeneus lros de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'horaire d'exercice du taiuitlre du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dnot 288 hruees de fcae à fcae pédagogique et 12 heures de ptoctiiaarpin à des réunions de coordination. Son activité s'exerce hros du tpems sirocale contraint. Son activité est siiuve par un référent pédagogique qui est un enasegnit diplômé d'Etat.
------------------------------------	--	---

Article 2

Ce txete penrdra efeit le pmerier juor svaniut la poalcitibun au Jruoanl ocifeil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la dirotcein générale du travail, de l'emploi et de la fiotaomrn ploennrloseifse asini que d'une dnmeade d'extension et pndrera efeit le pmieerr juor suinavt la pbuaolciitn au Jruoal ocifeil de l'arrêté d'extension.

Avenant n 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP Technicien sportif de basket-ball

Signataires

Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du srpot du 7 jileult 2005 est complété par les doitsnopis stnevuias :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LMIITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Technicien spirtof de basket-ball	Le tualriite du CQP Tnecihecin stoprif de basket-ball est classé au gpoure 3	Le trtiailue du CQP Tiehnceicn spirotof de basket-ball entraîne un mamxium de 2 équipes qu'il maagne en compétition. Les prérogatives d'exercice du tiialture du CQP TBSB se limitent, au plus, à un volmue hrriorae de 360 hueres / an. Il ne puet intienrevr auprès d'un pbiulc soiclare sur le tpems contraint. Il erdcnae en ttoue autonomie. Il oragnie son activité puor répondre aux ofbejctis sportifs, dnas le rcesept des règlements de la compétition et de l'intégrité des jerouus dnot il a la responsabilité. Dans tuos les cas, ses inetotervnins veinst à aritdtnee la mluleerie pcneamrorfe pbssoile en compétition au taevrrs d'objectifs et de coentuns de séances adaptés, dnas le carde du parmrmgoe d'entraînement.
-----------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Avenant n 33 du 26 juin 2008 à l'annexe I relative aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	FNSAS ; USNA ; CENS ; CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; CGT.

Article 1
Le présent avenant perdra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 est remplacé (1) par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMIÉ D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	----------------------------------

Avenant n 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FNASS ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2008

L'article 4. 4. 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.

Avenant n 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FANSS ; UNSA.

Article 1

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et perdra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.	Le tirlautie du CQP « Pisteur VTT » est classée au groupe 3	VTT » eercxe leismssons seuntiavs : dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et perdra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Il eertrenintt et securise des eaepcscs depratique. Il prpticaie à l'aménagement des ecpaess de pratique. Il ivrneieint en cas d'accident puor fiuronr les pereirms sonis et prévenir les scrivees de secours. Dans tuos les cas, le CQP « Pistuer VTT » ne pemret pas l'encadrement des publics.
--	---	---

Article 2
Le présent avenant perdra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et perdra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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 en date du 24 nov. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et perdra effet au premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2008

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 en date du 24 nov. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et

Avenant n 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CMSOOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FNSAS ; UNSA.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2008

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 embauche d'activités sportives ;
- ? gites d'installations et d'équipements sportifs ;
- ? enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- ? tourisme et animation de vacances ;

Avenant n 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP Assistant moniteur char à voile

Signataires	
Patrons signataires	COSOMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2009

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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP Assistant professeur en arts

à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des métiers 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 salarié 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 lorsqu'elles exercent l'activité principale de l'organisation de sports sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective nationale de l'animation à l'activité principale de base de loisirs, en principe celle de l'animation.

Les structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, associations laïques, forêts rurales, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport.

Pour les auteurs indépendants 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 sportives.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de notification de l'arrêté d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2009

Le présent accord a pour 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.

martiaux

Signataires	
Patrons signataires	CSOOMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

L'article 5 de l'annexe I de la nctvinoen citocvlele nitoanlae du sprot du 7 jlliuet 2005 est complété par les dooisiptsins suivantes.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMTIIE D'EXERCICE et durée de validité

Assistant peofrsreusr atrs martiaux	Groupe 4. (Toute huree effectuéeau-delà des 300 hereus d'exercice srea majorée de 25 %.)	<p>moins de 200 adhérents paednnt 4 séquences muaxxim par semaine, pnednat l'année scolaire, suos la sivoursrien d'un référent de naveiu IV ou supérieur.</p> <p>Dans tuos les cas, le CQP AAPM ne pmeret pas d'intervenir auprès des pbilups soelcrias dnas le tmeps sorlicae cnatorint et dnas le secetur du tourisme.</p> <p>Par ailleurs, aifn d'assurer le conseil et la supveiosrin du tarliuite du cctiiefart de qiutaicaifoln pslnnefsrioole AAPM mention...., il est prévu 3 ttualieris du CQP AAPM puor un référent ou un seivueurpsr d'une cirefcitoaitn pirlfnnsolenose des activités pheyqiuss et srvtpieos de neaivu IV supérieur.</p> <p>Les périodes et durées d'exercice snot limitées à 300 heerus par an.</p>
-------------------------------------	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Puor exercer, le tilratuie du CQP « Aasnsitst pfsoseruer atrs mariutax » diot obtnier tuos les 5 ans à coptmer de la dtae de délivrance de son diplôme un ciceratfit d'aptitude de l'exercice.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt auprès de la drciotien générale du travail, asini que d'une dmeadne d'extension, et pnderra effet au piremjr juor svainut la pbitcoilaun au Joanrul oeiffcil de l'arrêté d'extension.

Avenant n 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail

Signataires	
Patrons signataires	CSOOMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au cirthape Ier de la CNCS railtef au cmhap d'application l'article L. 132-9 du cdoe du tariavl mentionné à l'article 1.5 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2261-3 du même code.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chraitpe III de la CNCS reiltef à la liberté d'opinion, au diort sdyiacnl et à la représentation des salariés :

? l'article L. 412-11 du cdoe du tavaril mentionné à l'article 3.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2143-6 du même cdoe ;

? l'article L. 412-8 du cdoe du tavaril mentionné à l'article 3.2.3

de la CNCS est remplacé par l'article L. 2142-3 du même cdoe ;

? l'article L. 412-20 du cdoe du tiavral mentionné à l'article 3.2.4 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2143-13 du même cdoe ;

? l'article L. 421-2 du cdoe du tiavral mentionné à l'article 3.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2318-8 du même cdoe ;

? l'article L. 423-7 du cdoe du tiavarl mentionné à l'article 3.3.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2314-15 du même cdoe ;

? l'article L. 424-4 du cdoe du tivaril mentionné à l'article 3.3.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2315-8 du même cdoe ;

? les acteirs L. 431-1 et siunatvs du cdoe du tvaaril mentionnés à l'article 3.4.1, alinéa 1, de la CNCS snot remplacés par les airelts L. 2322-1 et suvanits du même cdoe ;

? l'article L. 434-8 du cdoe du tarival mentionné à l'article 3.4.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2325-43 du même cdoe ;

? les atrelis L. 432-1 et sntiuvs du cdoe du taavirl mentionnés à l'article 3.4 de la CNCS snot remplacés par les atecirls L. 2323-6 et L. 2323-12 et sinatvus du même cdoe ;

? les altcires L. 434-1 et stavnuis du cdoe du tariavl mentionnés à l'article 3.4.3 snot remplacés par les acirltes L. 2325-1 et suintvas du cdoe du tivraal ;

? les acetirls L. 451-1 et snatvius du cdoe du tviaral mentionnés à l'article 3.6 snot remplacés par les aletrcis L. 3142-7 et stvniaus du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chptarie IV de la CNCS rilatef au cranott de trivaal :

? l'article L. 140-2 du cdoe du tivaarl mentionné à l'article 4.1.1.1 de la CNCS est remplacé par les atrelis L. 3221-2 et savutins du même cdoe ;

? les aircetls L. 140-2 à L. 140-7 du cdoe du tavaril mentionnés à l'article 4.1.1.1 snot remplacés par les atelrcis L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tavaril ;

? l'article L. 140-7 du cdoe du tvaaril mentionné à l'article 4.1.1.1 de la CNCS est remplacé par l'article R. 3221-2 du cdoe du trivaal

; ? l'article L. 122-45 du code du travail mentionné à l'article 4.1.1.2 de la CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS est remplacé par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre V de la CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS est remplacé par l'article L. 3121-5

du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre VI de la CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS sont remplacés par l'article L. 4131-3 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre VII de la CNCS 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 CNCS 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 CNCS est remplacé par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre XI de la CNCS relatif à la pluralité d'employeurs et aux groupes d'employeurs :
? l'article L. 127-1 du code du travail mentionné à l'article 11.1.1 de la CNCS 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 CNCS est remplacé par l'article D. 4624-47 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre XII de la CNCS relatif au sort des personnes :
? l'article L. 132-23, alinéa 3, du code du travail mentionné à l'article 12.2.2 de la CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS 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 CNCS sont remplacés par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Avenant n 41 du 22 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FASNS ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

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 salaires minimums convencionnels bruts par an hors agnatives en nature. Le salaire minimum conventionnel est fixé conformément aux

Avenant n 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FNSAS ; CFE-CG ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Le présent avenant modifie l'article 1. 1 de la convention ci-dessous au point qui est désormais rédigé ainsi :

« Article 1. 1
Champ d'application

La convention ci-dessous 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,

Le présent avenant a pour 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.

dispositions de l'article 9. 2. 1 de la présente convention.

12. 6. 2. 2. Disposition particulière aux entraîneurs

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

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
A Technicien	SMC majoré de 20 %
B Technicien	SMC majoré de 35 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

CLASSE	SALAIRE ANNUEL
D Cadre	27 SMC

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Le présent avenant a pour 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.

à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention ci-dessus mentionnée des métiers énumérés.

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention ci-dessus mentionnée sont : 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 loisir), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

Lorsqu'un 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 ci-dessus mentionnée est celle du sport, même si l'activité salariée principale est inférieure à l'activité salariée principale par le centre de vacances. Toutefois, les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention ci-dessus mentionnée de l'animation.

Les bases de loisirs relèvent de la convention ci-dessus mentionnée de l'animation du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de sports sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention ci-dessus mentionnée de l'animation de la base de loisirs, en priorité celle de l'animation.

Les structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, associations laïques, foyers ruraux, ne relèvent pas de la convention ci-dessus mentionnée de l'animation de la base de loisirs. Pour les activités exercées 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 sportives ne relevant pas de l'article précité. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	Le CSMOOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFD ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; L'UNSA ; Le CENS ; La FNASS,

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

L'article 10. 6 est modifié comme suit :

« Article 10. 6

Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Avenant n 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Avenant n 44 du 7 juillet 2010 relatif à la recodification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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

A compter du 4^e 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 sera :

? 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 médicaux 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 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

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.)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

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 mensuel est fixé à 3 €. La cotisation sera appelée dès le premier euro. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

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.

? 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 en date du 7 juil. 2010

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 durée du contrat de travail ne peut être prolongée 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 en date du 7 juil. 2010

Au chapitre V de la CCNS relatif aux 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 coaeamsnptur défini comme suit : » ;
 ? le deuxième alinéa de l'article 5.1.2.2.2 est remplacé par les suivants : « Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une imputation 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 paiement de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui indemniser de plein droit 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 : « L'absence de repos supplémentaires non programmés sommes 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 de travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre II du titre II, du code de 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 de travail relatives à la durée du travail et le travail de nuit, et celles de la troisième partie, livre Ier, titre III, du code de travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés. » ;

? l'article 5.3.1.1.2 de la CCNS est remplacé par les suivants : « Les salariés intégrés dans l'effectif de l'entreprise de l'atelier, du site 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 en date du 7 juillet 2010

Au chapitre XII de la CCNS relatif au statut 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 en date du 7 juillet 2010

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP Assistant moniteur motonautisme

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juillet 2010

A l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale du sport, la phrase « ? ptimoon et oriaontasgin de miatsfotnenais svpreotis » 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 en date du 7 juillet 2010

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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 psychiques 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 en date du 1 mars 2011

Le présent avenant fixe 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.

au CQP Moniteur d'aviron

<p>Moniteur de rlelor skating Options : pngatie autqirtise et danse, course, rnik hockey, rleolr in lnie hockey, roellr acrobatique, skate-board</p>	<p>Le truiltiae du CQP moieutnr rloer sanitkg est classé au gupore 3</p>	<p>Encadrement en aitoonume des activités de reollr santikg dnas l'option certifiée jusqu'aux pmrriees naevieux de compétition dnas la liimte de 20 prauetnis ou skateurs. Initiation en aiotonume de l'ensemble des activités : ? reollr stnkaig puor les tatireilus des oioptns pginaate aqtitusrie et danse, course, rnik hockey, rlelor in lnie hockey, rloelr aroitucbqae ; ? seobrktaad puor les tirtiauels de l'option skateboard. Au rarged de la sitoautin pnnolrlifesesoe visée par le tuaitire du CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csreonprod à un vulmoe hiaorre de taarivl à tmepps pitearl de 360 heerus par an. Au-delà de ce vloume hoairre aennul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pemtrrtee l'accès du psreeniosnfl truiailte du CQP à une ature cctfraieiotin du stceeur ictisnre à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la ftarooimn posnifenoslerle continue, ou à défaut rceerut un prinoessenfol tiuartlie d'une coifirecatiitn du seuetcr ictnrise à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
--	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtiiceron générale du taavril ainsi que d'une demadne d'extension, et prnedra eefft au peermir juor du mios snvaiut la ptaiubcoln au Junoral oiiffecel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP Agent de sécurité de l'événementiel

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cvtnienoon cltielovce nioantale du sropt du 7 jilulet 2005 est complété par les dssiioitnips sneiuavts :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 53 du 15 décembre 2010

Agent de sécurité de l'événementiel	Le ttaruilie du CQP aegnt de sécurité de l'événementiel est classé au gpruoe 1	Le tauriilie du CQP Aegnt de sécurité de l'événementiel erxece son activité suos l'autorité d'un chef d'équipe ou un dceireut des opérations ou de la sécurité. Il a puor mioassin d'assurer la sécurité des biens et des prsenones et d'intervenir en cas d'urgence au cruos d'événements scriptfs ou culturels.
-------------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent avnenat frea l'objet d'un dépôt auprès de la detciorin générale du tirvaal anisi que d'une dmdnaee d'extension, et predrna effet au pieremr juor du mios svuanit la ptaouliibcn au Jonarul oeifficel de l'arrêté d'extension.

relatif aux certificats de qualification

professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la convention ci-dessus est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la convention ci-dessus est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la convention ci-dessus est complété par les dispositions suivantes :

Animateur de terrains de tennis	Le trituaie du CQP « Auteamnir tiens de tbale » est classé au groupe 3	ceoonsrrpd à un vumole horarie de tviaral à tmpes patreil de 360 hereus par an. Au-delà de ce vmoule hrioare annuel, l'employeur diot pteermtr l'accès du pesrosnoniefl tliraiute du CQP à une autre citiacierfotn du secuter itrnsicie à l'annexe II. 1 du cdoe du sopro (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foitaormn pennloesilosrfe continue, ou à défaut rrtueer
		Encadrement en annexe I d'une activité de compétition 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
Le présent arrêté d'extension a pour objet la reconnaissance d'un diplôme de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention ci-dessus, ainsi que d'une demande d'extension et de la reconnaissance d'encadrement de l'arrêté d'extension.	Le trituaie du CQP « Munetoir de suqsh » est classé au groupe 3	Article 2 En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011 Le présent arrêté a pour objet la reconnaissance d'un diplôme de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention ci-dessus, ainsi que d'une demande d'extension et de la reconnaissance d'encadrement de l'arrêté d'extension. Au regard de la situation
Moniteur de squash		de taairvl priatel de 360 hueres par an. Au-delà de ce vomule hairore annuel, l'employeur diot ptrretmee l'accès du pnofrisonesel tauilirte du CQP à une autre crtoiiitafcen du sceteur itrnsicie à l'annexe II. 1 du cdoe du sopro (niveau IV ou supérieur) par le biias de la ftiromaon pnieslnoerfosle continue, ou à défaut rctueerr une porsenne titaruile d'une caioctrtiefin du secuter initscre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

Le présent arrêté a pour objet la reconnaissance d'un diplôme de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention ci-dessus, ainsi que d'une demande d'extension et de la reconnaissance d'encadrement de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Le présent avenant a pour 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.

Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP « Intervenir en motosport » est classé au groupe 3	Encadrement en automotocyclisme des activités du motocyclisme de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dehors de tout objectif de performance sportive ou d'entraînement à des fins compétitives) sur des sites non ouverts à la circulation publique. Les activités de guidage (encadrement de passages ou de randonnées) sur voies ouvertes à la circulation publique du champ d'exercice du titulaire du CQP « Intervenir en motosport ». Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le biseau d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 400 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut rattrapper un professionnel titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.
----------------------------	--	--

Avenant n 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; USPAOC CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

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, modalités d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Assistant minuteur de pilote de planeur (AMPP)	Le titulaire du CQP « Antissistage de pilote de planeur » est classé au groupe 3	Le CQP APMP comprend 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 vlos 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 sénior ou aéroclub : 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.
--	--	---

Pour exercer ses prérogatives pédagogiques, le titulaire du CQP « Meunier ptioie puelanr » doit suivre les règles de potnooagirs de sa qualification d'ITP (qualification DGAC) tuos les 36 mois suvanit l'arrêté du 31 juillet 1981 relatif aux brevets, licences et qualifications des pilotes navigants non professionnels de l'aviation civile (personnels de conduite des aéronefs).

Avenant n 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA srpot ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2011

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 en date du 10 févr. 2011

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 représentants de la branche du sport de moins de 200 salariés équivalents temps plein avec un représentant élu du personnel.

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

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

Dans le cadre d'une interprétation, sauf si 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 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 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 en date du 10 févr. 2011

Un article 2.4 est créé.

« Article 2.4

Accord du 30 mars 2011 relatif au

Le présent avenant a pour 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.

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 d'entreprise ou d'établissement entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel ou 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 prononce pas sur la validité de l'accord.

La parité est assurée par la présence de la présidence de la commission dans un accord de l'accord dont elle donne 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 porteront sur les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de cotisation 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 procédures

Le présent accord est conclu 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 priorité prévue à l'article 3.5 de la convention collective du sport.

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2011

Le 2e alinéa des dispositions finales de la convention collective du sport, intitulé « Accord d'entreprise », est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2011

Le présent avenant a pour 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 de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA Srpot ; CNES ; FNASS.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les esetrneirps ciprsmeos dnas le camhp d'application de la cevtnooinn cliotlceve nlaaionte du soprt issu de l'avenant n° 37 bis du 6 nvrobmee 2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une artue cienvntoon cllvcoiete snot susimeos aux dipinistosos ceintlonneloves du sport seoln le ciadnerer et les modalités définis dnas les arlceits suivants.

Article 2 - Formation professionnelle et paritarisme
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour ttoues les eesitnrps visées par l'article 1er du présent accord, snot aecplbalpis à la dtae d'extension du présent arccod les dspintooiiss cienelntnlonvos crspmeois dnas le ciprtahe VIII « Ftrimoaon poorneessilnlfe » et dnas l'article 2.3 de la cnotenvoin cclletviole ntnloaiae du sport.

L'application de ces dnipotisioss srea réalisée de la manière svtaunie :

? si le présent aneavnt est étendu avnat le 28 février 2012, les eeitnprsrs drvnoet ctoseir conformément au citahpre VIII de la coennivtn ctlloivcee nalatoine du srpot sur luer msase silaarlae 2011 ;

? s'il est étendu enrte le 1er mras 2012 et le 28 février 2013, les eetriprsns drevnot cetsoir conformément au catphrie VIII de la covitneonn cviloecte noatalnie du spropt sur luer masse sialralae 2012.

Article 3 - Classifications et rémunérations
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour tutoes les enrteeirpss visées par l'article 1er du présent accord, snot aalepicbpls au puls trad le 1er spetmbere 2012, les dnpiioosstis cnevonlnileotens cseipmors dnas le cptirahe IX « Cifalacitnsioss et rémunérations » de la cioevtonnn cvtieolcce nntloaiae du sport.

Pour ces entreprises, sulee la pmire d'ancienneté de 1 % du SMC du gupore 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la ctvennioon celtoilcve nnaotaile du srpot srea versée aux salariés :

? jitanfuist de 24 mios de tavaril ecitffef après le 1er aivr 2010 ;
? ou, le cas échéant, de 24 mios de tarvail ecfetiff après l'embauche lusoqre le salarié a été embauché après le 1er aivr

Avenant n 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP Moniteur football américain

2010.

Article 4 - Prévoyance
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour ttueos les eetriensprs visées par l'article 1er du présent accord, snot alpeilbacs les dposnotsiiiis cnelenvtnoeinols csomierps dnas le cihprtae X « Prévoyance » de la cnneitoovn clitovlcee naaitnole du sprto à l'issue de la période de préavis de dénonciation du régime de prévoyance aeuuql eells adhéraient dnas le carde des dtinposiois cenneotnovlleins précédentes et au puls trad le 1er jaienr 2014.

Toutefois, par dérogation à l'article 11.2 du coartnt de giaaertns cticovleels annexé au carphie X de la cnoetinvon cvlloiete nntioaale du sport, les eerulpmys visés à l'article 1er du présent arccod pourront, au choix, cvserneor luer adhésion au GNP ou adhérer à l'une des 3 aetrus iuitintntsos de prévoyance codésignées dnas la brnchae du sport, géographiquement compétente.

À défaut de ciohx crotriane exprimé auprès de l'institution géographiquement compétente (sauf s'il s'agit du GNP) aanvt le 31 décembre 2013, l'adhésion au GNP srea présumée conservée.

Article 5 - Temps de travail
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour totues les espetrnries visées à l'article 1er du présent accord, la motjoairan prévue par l'article 5.1.4.2 de la ceinnoovtn cvctloieie nntlaoae du soprt en cas de tarvail un juor férié est rdunee oigrtliboae à ctmpeor du 1er jvienar 2013.

Article 6 - Règles particulières à certaines entreprises
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour les esrrepetnis visées à l'article 1er du présent aorccd qui snot déléataires de srivece piulbc ou cnsennncarioseis en exécution d'un aepl d'offres public, la cnioovetnn ctleclovie nilaotane du sorpt s'applique obligatoirement, seoln les modalités dérogoitres prévues aux acerltis 2, 3, 4 et 5 du présent accord, à l'occasion de la coilsoncun de cuqhae nouvaeu cantrot signé ou du reeuemlnonlvet de cahuqe contrat, et au puls trad le 1er jvenair 2014.

Article 7 - Autres dispositions
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour toets les eetiernsprs visées par l'article 1er du présent aroccd à l'exception de celes visées à l'article 6 ci-dessus, l'ensemble des doptsniiois celvntnoinoeols du sport atrues que celes prévues aux atcerils 2, 3 et 4 du présent accord, snot appiablcles deupis l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6 nrobemve 2009.

Article 8 - Dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotriecq générale du travail, ainsi que d'une ddmneae d'extension. Il pernd effet dès sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du CQP de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en accompagnement des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premières niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour le public. Au regard de la situation personnelle visée par le titulaire du CQP, le bénéfice d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croisé 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 bénéficiaire titulaire du CQP à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, permettre un accès à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP Technicien de cheerleading

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

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 accompagnement des séances d'entraînement en club pour le public. Au regard de la situation personnelle visée par le titulaire du CQP, le bénéfice d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croisé 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 bénéficiaire titulaire du CQP à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, permettre un accès à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.
------------------------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et

prdenra eefft au pemreir juor sanivut la ptioclubatn au Jaornul

Avenant n 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP Animateur de badminton

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 mai 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cvotnoinen cviloetcle nialaonte du sport du 7 jeluilt 2005 est complété par les dpositinoiss sutnavies :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP Moniteur de tir sportif

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cvetnoinon covtlliee naaitnole du sport du 7 jlleuit 2005 est complété par les dposiotsiios sutineavs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 62 du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

Il est rajouté après le dnreir phaagrpape de l'article 8.6.2 l'alinéa

Animateur de badminton	Le présent arrêté d'extension. Le taitirue du CQP d'« Anumtaeir de bmatdonin » est classé au groupe 3.	Identifié et lié à l'encadrement coorspnd à un vmolue harorie de tavrail prteial de 360 hueers par an. Au-delà de ce volume hirorae annuel, l'employeur diot prettrmete l'accès du poneesionsfl tialutire du CQP à une arute ctioiectafirn du seuectr icirtnse à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foimaotr n pisonflolesenre ciuonnte ou, à défaut, rtreecr une pnsreoe tluuitrae d'une
		Les prérogatives d'exercice relatives à la définition de la fonction professionnelle visée par
Moniteur de tir sportif	Le tuiiraitte du CQP « Mtonuier de tir sriptof » est classé au gpoure 3.	la qaoiilactfun et à sa spécificité. Encadrement en anuoimnte des activités de tir sportf pour tuot pbulic de l'initiation jusqu'aux perreims nvaeiux de compétition. Organisation des manifestations d'une dmndee d'extension et s'avalit la pbsonfaun au Jeurant tir. Au rgard de la suiaottn pirsflseoonne visée par le CQP, le beiosn d'intervention identifié crseopronnd à un vuolme hroarie de tariavl à tmpes piretal de 360 herues par an. Au-delà de ce vluome hriroae annuel, l'employeur diot pemrttere l'accès du ponessforinel tlarituie du CQP à une ature tofteciiran du suecter iscrite à l'annexe II. 1 du cdoe du sport (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la forimotan pfelesnieniolorse cniounte ou, à défaut, ruecretr une ponsree tiratuile d'une ceittcraiofn du steucer irscinte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Le présent aannetv frea l'objet d'un dépôt auprès de la dciotrin générale du travail, ansii que d'une danmdee d'extension et prdnra efeit au peemirr juor siuvnat la ptuulcaobn au Joarnul ofcifeil de l'arrêté d'extension.

suinavt :

« Qluele que siot la tlaile de l'entreprise, les vteeermnss relfiats au paln de ftoetraion et à la piarioelsosnsoafitn snoert collectés par l'OPCA UNIFORMATION. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

Le mbreme de prahse « Les OCPA snot chargés » de l'article 4 de l'annexe I ? accord sur la msie en ?uvre des CQP du 6 mras 2003 est remplacé par « L'OPCA UIMROAOFINTN est chargé ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt à la deciortin générale du traavil et d'une dnedmae d'extension.

Il prernda effet au pmeierr juor saivnut l'expiration du délai rilaeft au dirot d'opposition des ogiaiorsannts non signataires.

Adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2011

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.

Avenant n 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sport ; CNES.

Avenant n 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP Assistant moniteur char à voile

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

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
--------------	--------------------------------	--

Monsieur,
Notre syndicat patronal représente les associations sportives associatives.

Celui-ci a défendu 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 participants soucieux de la bonne fin de leur notation que SOPR 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.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

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 négociation durant l'année 2012. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

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.

Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du CQP « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Anisastst muetoinr de cah à volie » intiié à la pqtuaire du cah à volie de loisirs dans le sport certifié sous la responsabilité d'une professionnelle qualifiée de niveau 4 ou supérieur metoinn cah 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 : ? vnet de frcoe 6 Barofeut maximum ; ? 8 sruptps mxiaumm ; ? jusqu'au neaivu 3 des nauevix FFCV. A l'exclusion : ? du temps scolaire conatinrt ; ? des groupes constitués de professionnels présentant un handicap. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le bseion 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 activité 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 ructeerr un professionnel titulaire d'une activité du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.
---------------------------------	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

Avenant n 65 du 7 février 2012 relatif au CQP Technicien sportif de rugby à XV

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

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 donné en vertu de la loi n° 86-578 du 13 juillet 1986 relative à la liberté d'association ».

Article 2

Avenant n 67 du 7 février 2012 relatif au CQP animateur hockey sur glace

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Technicien sportif de rugby à XV	« Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Le présent avenant a pour 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.
----------------------------------	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

Le présent avenant a pour 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.

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

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 convention collective 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 locales ou constituées d'un comité d'accord au sein de la convention collective nationale du sport ;
? participation aux jurys des élections professionnelles portées par la convention collective nationale du sport. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Animateur de p'tioanie oiotpn hckeoy sur glace</p>	<p>Le ttiurlaie du CQP « Anteamuir de pntroaie ooitpn hckeoy sur glcae » est classé au groupe 3</p>	<p>Le tritaluie du CQP encrdae des séances d'animation et de découverte de l'activité en piroitnae et dnas l'option hkecoy sur gacle auprès : ? des pibucls de moins de 13 ans jusqu'au pmerier naievu de compétition ; ? et de plubic atulde loisir. Au regard de la soitutian plrseisnloofnee visée par le CQP, le bioesn d'intervention identifié et lié à l'encadrement crnpeorosd à un voumle hiaorre de tiraval preiatl de 360 herues par an. Au-delà de ce vuolme hoarire annuel, l'employeur diot preetrmt l'accès du pesfsroioennl trltuiaie du CQP à une artue cirocfaetiitn du sectuer itcinrse à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fionraton peoilrnofnsesle citoune ou, à défaut, rrceteur une peonsnre tliuirate d'une ciitaoceterfin du scueetr icrtisne à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p>
---	---	--

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diirteocn générale du travail, ansii que d'une dmaedne d'extension et perrdna effet au preemir juor snvauit la ptuiaclbion au Junoral oieficfl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 68 du 7 février 2012 relatif au CQP Guide de véhicules terrestres motorisés

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 août 2012

L'article 5 de l'annexe I de la cvntneioion ccttililvoee naanoltie du soprt du 7 jelulit 2005 est complété par les dotonpisisis setvunias qui rnlceampt intégralement l'avenant n° 15 à la cotninoven colcevitle nlitaonae du soprt :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Guide de véhicules trrreteess motorisés à godiun oitpon « qaud »</p>	<p>Le tatiurlie du CQP « Gidue de véhicules ttrrereses motorisés à gouidn » est classé au gpuore 3</p>	<p>Le triaulte du CQP « Gdiue de véhicules tsrrteeers motorisés à guidon, ooptin ? qaud ? » ecerxe l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de plucibs trlaiteius d'un pierms ou d'un bveert délivré par l'Etat ptrenmatet la cntiduoee d'un « qaud ». Il eecxre son activité de manière amntooue sur des puacrors cunons et reconnus. Les pgsaearss snot admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils divenot puooivr aovir un apupi frnac sur les mederahcps puor asesrur luer stabilité et une froce siftsnfaue puor s'y mieanintr tuot au lnog de l'activité. Le nmrboe mmuaxim de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au rgraed de la satioutin prnosflneslieoe visée par le taruultie du CQP, le biosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cornospred à un vumole hairroe de taravil à tmeps pitrael de 1 200 herues par an. Au-delà de ce vomule hoarrie aunnel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtermtee l'accès du prefsoiesnonl titraluie du CQP à une arute ceriioocftiatn du suceetr initsrce à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fortiamon poisnenofrlsele cnoitue ou, à défaut, reuetrcr un pnnfosiesoesrel ttuilirae d'une cirtaeioftion du seuctr irristsce à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p>
---	--	---

<p>Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon « moto vtre »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3</p>	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option ? moto vtre ? » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto vtre » de véhicules terrestres d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat pendant la durée d'une motocyclette.</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto vtre » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titre du CQP, le niveau 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 possesseur titulaire du CQP à une autre qualification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, permettre un accès à une qualification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
---	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

Dans l'article 10.10 de la convention collective du sport, les termes « 1er août » sont remplacés par « 15 juin ».

Avenant n 70 du 7 février 2012 relatif au CQP Plieur de parachute de secours

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Le décret du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Article 1er
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective du

PliEUR de paahrctue de surceos	Le tratlaiue du CQP « Pliuer de prathuace de securus » opotin réparateur est classé au gourpe 3	Le peluir de pthruacae de seourcs plie, assemble, démonte et démêle les prctauheas de sroecus dnout il a la responsabilité au rraged des réglemEntations en vigueur. Au rarged de la sautioitn pfnloeesnrloie visée par le CQP, le bisoen d'intervention identifié cnrpeosrod à un vuomle hriaore de tvaialr paeritl de 360 heeurs par an. Au-delà de ce vmuloe horaire annuel, l'employeur diot pmtterere l'accès du pisofrnnesol ttiilurae du CQP à une ature coartiiictefn du steceur isircnte à l'annexe II-1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fmioraton pslsfenrnileooe continue, ou à défaut reuerctr une poenrnse tlauritie d'une cicaitfoeitrn du suceter isnricté à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--------------------------------	---	---

Avenant n 71 du 7 février 2012 relatif au CQP Opérateur vidéo photo parachutisme

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 août 2012

L'article 5 de l'annexe I de la ctnnvooiien cetilvlcoe nitlanaoe du spropt du 7 jleuilt 2005 est complété par les doniiospsts suvnaetis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 72 du 7 février 2012 relatif au CQP Moniteur de canoë-kayak

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

L'article 5 de l'annexe I de la cointonven ctlicliveoe noatlinae du

Qualification complémentaire : réparateur	Le tirautlie du CQP « Pliuer de prahautce de surcoes » otoipn réparateur est classé au groupe 3	Le réparateur de ptcrauhae répare les ptaeurachs dnout il a la responsabilité au rread des réglemEntations en vigueur.
---	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt auprès de la deioctirn générale du travail, ainsi que d'une daenmde d'extension et prrredna eefft au primeer juor sinauvt la puaotblciin au Jranuol officel de l'arrêté d'extension.

Opérateur vidéo/ ptho pahaicmusrte	Le trtlaiuie du CQP « Opérateur vidéo/ pthoo pstmrahcuai » est classé au gurpoe 3	L'opérateur vidéo/ potho fmile les plubcis autorisés à eftufeeer un suat en phatarcue teandm au rrgaad des réglemEntations en vigueur. Au rarged de la suoiatitn pflsselnioonee visée par le CQP, le biosen d'intervention identifié cenrpsrod à un vlomue hrrioae de taiarvl peiratl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vlomue hroirae annuel, l'employeur diot peetrmte l'accès du poinesoenrsfl tauriile du CQP à une artue coeiatrciiftn du stuceer iinrscte à l'annexe II-1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la faomotirn pinoolsesnflere cotinue ou, à défaut, retucerr une pnorsnee tatiuire d'une ctiitaocfrien du setecur inicsrte à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
------------------------------------	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la docteriin générale du travail, asnii que d'une damende d'extension et prrredna eefft au peiemrr juor snivaut la puaiiobtlcn au Jornaal oifceifl de l'arrêté d'extension.

sprot du 7 jiluelt 2005 est complété par les dtsnpsioisii sieavunts :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liitme d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la drectiion générale du travail, anisi que d'une dmndaee d'extension et ppredna efeit au pirmeer juor sniuavt la platbioicun au Jaonurl oifficiel de l'arrêté d'extension.

<p>Moniteur de canoë-kayak, opoitrn « canoë-kayak en eau calme, eau vvie », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rfat et ngae en eau vvie »</p>	<p>Le tiilruate du CQP « Mioetunr de canoë-kayak » est classé au gporue 3</p>	<p>Le mtueionr de canoë-kayak edcrnae en atinuomoe le canoë-kayak et les sorpts de pageias puor tuot public. Ses lemtiis de prérogatives snot : ? puor l'option « canoë-kayak en eau cmlae et en eau vvie », le miuoentr erandce en auioomnte des activités du canoë-kayak et les sptropus ou eaictambnros propulsés à la pagaie, en deohrs du raft, puor tuot piulbc en eau cmlae et en eau vvie jusqu'en caslse II, aevc psagaess de clsase III isolés ; ? puor l'option « canoë-kayak en eau cmlae et en mer » le miteonur eanrdce en aitomuone des activités du canoë-kayak et les sourppts ou enarcibtmaos propulsés à la paaige puor tuot pbiluc en eau clame et en mer jusqu'à 1 mlie d'un arbi et par vnet de froce 3 Baoefrut mamxium sur le stie d'évolution ; ? puor l'option rfat et ngae en eau vive, le mtiunoer enacdre en aonioumte les activités du rfat et de la ngae en eau vvie puor tuot pbulic en eau vvie jusqu'en caslse II, sur les paorcurs de caslse III, un diplômé d'Etat de nvaieu IV ou supérieur en lein aevc l'activité diot être présent dnas le convoi. Au rarged de la staoiiutn pnnsreloifoee visée par le CQP, le beison d'intervention identifié creosrnpd à un vumole haorire de taiarvl à tmpes peiartl de 360 hurees par an. Au-delà de ce voumle hiarore annuel, l'employeur diot siot reutrecr une pnoernse tiurlaite d'une atrue cacetiiiortfn du stuecer (niveau IV ou supérieur), siot favoreisr l'accès du pseoeinsnforl tuariltie du CQP à d'autres croiiaitnfects du sueter (niveau IV ou supérieur).</p>
--	---	---

Avenant n 74 du 26 juin 2012 relatif

au CQP animateur d'athlétisme

Signataires	
Patrons signataires	Le CMOSOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

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 « Aatimneur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en animation 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 prévues par le CQP, le bésion 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 posionneur titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recourir une proposition d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.

Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP Assistant moniteur de voile

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

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 :

Animateur d'athlétisme Option « Athlétisme »	Le titulaire du CQP « Aatimneur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Le CQP, le bésion 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 posionneur titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrit à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recourir une proposition d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.
---	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Le présent avenant a pour 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 en date du 10 déc. 2012

(Suivent les signatures.)

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Assistant motenur de viloe (AMV)	Le ttaiulrie du CQP « Anmuateir motuienr de viloe » est classé au gpuroe 2	<p>Animation et initiation à la voile, jusqu'aux peierms navueix de compétition puor tuot public, suos l'autorité tihucqene d'un tirtlaie d'une cotiifitecran pnsirilfoenolse des activités pshiuerys ou siprvotes de nveaiu IV ou supérieur, le nmorbe de teutlairs du CQP « AMV » placés suos cttee autorité ne pnuoavt être supérieur à 10, dnas la ltmie de 140 pqtratniaus encadrés par des teluiatrs d'une cottificraein de nveaiu IV ou supérieur.</p> <p>Au rgerad de la siotutain pnloerioesnlse visée par le CQP, le bosien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coersnpord à un vomlue hrarioe de tavaril paitrel de 500 heerus par an. Au-delà de ce vmuole hirraoe annuel, l'employeur diot pmertree l'accès du poerfssoninel tltaurie du CQP à une atrue catieocifritn du seetur ictrnise à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la footiramn poslrfrnlieoesne continue, ou à défaut receutr une prenonse tturilaie d'une crietfiacotn du sceetur itsrcine à l'annexe II-1 du cdoe du sport.</p> <p>Le tuiatlire du CQP AMV qui dépasse 500 hruees de triaavl par an est reclassé au gupore 3 de la CCNS, snas préjudice des lminioats des cnitoinds d'exercice qui demeurent.</p>
----------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le tueialrtis du CQP défini par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la cetivnoonn ctoellcvie nniaotlae du sropt cnseerovnt le dirot d'exercer luer activité dnas les cidnotions qu'il prévoit.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent accrd frea l'objet d'un dépôt à la deiitorcn générale du tavrial et d'une dmdaene d'extension. Le présent avenat à la connetiovn cevillcote ntoinaale du sropt pdnerra eefft le peimerr juor du mios sunaivt la pituacoblina au Juaonrl oiecfilf de son arrêté d'extension.

Avenant n 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP Animateur des activités gymniques

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Dans la ltise prévue par l'article 5 de l'annexe I de la conetinovn coctevlle nnitaloae du soprt du 7 juliet 2005, le CQP « Aieatunmr des activités gyuqmnies » créé par l'avenant n° 13 du 5 julielt 2007 à ctioonevnn civotelcle nilotnaae du sprot est remplacé par les disitnpiosos siunvteas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

<p>Animateur des activités geyqymis (AAG) Mention : activités gumeiqnys d'expression</p>	<p>L'animateur des activités gmeqiyuns est classé au gorupe 3. Il erexce dnas la liimte de 360 heerus par an. Au-delà, totue herue de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.</p>	<p>L'animateur des activités gymmiques fiat découvrir, iitne aux activités gnymiqueus et aursse le dévelloppement ou le meintian des capacités pseqhuiys des pratiquants. Les activités geqyniums d'expression rnuvrecoet : ? les activités gmnyqueuis dansées aevc ou snas engins, débouchant sur des compétitions ou podocurntis en gusmaiyntqe rmuqhtiyé ; ? les activités gymneqis à dntmnoiae cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou poodicrntus en gsntmiqayue aérobic. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, aetldus et seniors. En foncotin de l'âge et des capacités des pratiquants, eels ont puor oifcbjtes : ? le dévelloppement et la maîtrise des habiletés mcoitres ; ? la sltoaiioisacn ou le mtainein du lein social.</p>
--	---	---

Les tutiiealrs du CQP défini par l'avenant n° 13 du 5 décembre 2005 à la conetovnin clovcteile naotaline du sprot cneosvert le dorit d'exercer luer activité dnas les ciotdnonis qu'il prévoit.

Avenant n 77 du 4 octobre 2012 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA sropt ; La CNES,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

L'article 2.2.4.1 de la cinoevotnn ctioielvce ntaonale du sropt intitulé « Octjiefbs » est asini rédigé :
« La cmisooismn piiarrtae nonalitaie de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vielle stnairaie est chargée :

- ? d'analyser toutes les buaenqs de données (statistiques de la CNAMTS, rseqius pironelsfosens ?) ;
- ? de pseoprar aux pieenararts scaioux des atoicns en vue d'une pqlouiite de prévention de la santé et de sécurité au tarvail ;
- ? d'élaborer, à son itvitnaie ou sur snaisie de la ciomsimson mtixe

Avenant n 78 du 5 décembre 2012 relatif au CQP Technicien sportif d'athlétisme

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	L'UNSA sropt ; La CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La lstie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la ctovneinon ciolctelvé nniotaae du sropt du 7 jlliuet 2005 est complétée par les dssniopiots snaitevus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltiime d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme	Option : sprint/haies, sauts, lancers, demi-fond/ mchrae athlétique, fond/ hros stade et épreuves combinées	

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la diteiorcn générale du taarvil et d'une ddenmae d'extension. Il prednra efeit le prmeeir juor du mios suvinat la pluiotbacin au Juaronl ofeifcl de son arrêté d'extension.

parariite (CMP), des rtamcimannoodes après anyasle des activités pqisuehys et seivptors sur les différents difsiiposts de sécurité solen les réglemmentations en vigueur. Les rminnoemcdtaaos snot adoptées dnas les conitdnios et seoln les modalités prévues par son règlement intérieur. Pour être obligatoire, ttoue radctammoeonin diot être négociée en comsoisimn mtxie priaratiae aifn de farie l'objet d'un acorcd étendu et qui srea annexé à la présente cinoveontn ;

? de donenr à la coimssmoin mxtie paritaire, sur sa demande, des aivs sur tuot sejut enrantt dnas ses attributions. Elle porrua en tnat que de beison fraie apepl à des experts. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

L'article 6.3 de la convintoen clvleotcie nitnlaooe du sropt intitulé « Cmioiomssn priaraite notlaaine de prévention, d'hygiène, de sécurité et de velle saaintire » est anisi rédigé :
« A patrir d'une vilele sanitaire, une poiltuique de prévention avctie srea msie en place. Les missions, aotbtutniirs et modalités de sisaie de la comssomiin snot définies à l'article 2.2.4. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dortcien générale du travail, ansii que d'une dnadmee d'extension et prrndeaa efeit le prmeier juor siuanvt la paltboicuin au Juanrol ofcifiel de l'arrêté d'extension.

Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/haies, sauts, lancers, demi-fond/ mchrae athlétique, fond/ hros stade et épreuves combinées	Le tuiratlie du CQP « Tcnheicein sritopf d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en aumniooe des spécialités de l'athlétisme du gourpe défini par l'option, en séances cvteelicols et individuelles, de l'entrée dnas l'activité au pneorfnnneecmtit puor des pulbcis spécialisés dnas le gpoure d'activités, majoritairement orientés vres la compétition, jusqu'au neaivu national. Au rgreed des situotans peoonfnieelrslss visées par le CQP, le biosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csonoerrpd à un vloume hrrraoie de tarvail à tmpes pratiel de 360 hereus par an. Au-delà de ce vluome haorrie annuel, l'employeur diot ptemterre l'accès du peofnessrinol ttrailuie du CQP à une ature cefricatotiin du secetur iirtctnse à l'annexe II-1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftooarmin pnleseinosflroe ctuinnoe ou, à défaut, recterun une proesne tlruuitae d'une artue cicfertiatoatn du scueter icistrne à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	---	--

Avenant n° 79 du 5 décembre 2012 relatif au CQP Educateur mobilité à vélo

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; L'UNSA sport,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective noaniltae du 7 juillet 2005 est complétée par

Avenant n° 80 du 5 décembre 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; L'UNSA sport ; Le CNES,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'article 2.3.2 de la convention collective nlatnaioe du 7 juillet 2005 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

Avenant n° 81 du 5 décembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée

Signataires	
Patrons signataires	Le CMSOOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

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 présent accord fixe 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.

les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le titre du CQP « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en matière de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent accord fixe 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.

Les dispositions relatives aux salariés et les obligations des employeurs. Le versement mensuel 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 calcul 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 en date du 5 déc. 2012

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 en date du 5 déc. 2012

Le présent accord fixe 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.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines consécutives maximum par période de 12 mois, afin de permettre des périodes de travail 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 personnes concernées dans les secteurs qui caractérisent ces activités d'activité.

Les salariés peuvent être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent les semaines :

? tous les salariés 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 salariés dans les établissements dont la période de formation est supérieure à la durée légale des congés payés.

4.5.2. Modalités d'occupation des salariés

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

- ? la durée maximale 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 maximale 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. Son refus 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 toutefois être tenu de s'exposer à une sanction.

En tout état de cause, les heures dépassant la durée annuelle maximale 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 ajustement 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 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 ensemble 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 représentative au niveau de la branche.

4.5.5. Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un CDI inconditionnellement 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 professionnels saisonniers 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 en date du 5 déc. 2012

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il produira effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Adhésion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL à la convention

En vigueur en date du 9 avr. 2013

Sisco, le 9 avril 2013.

La FNEAPL, Maire 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 employés de

champion professionnel, la fédération nationale des entraîneurs 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 entendons nous en 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 syndicale de la CMP Sport du 9 avril 2013.

Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP Moniteur de roller skating

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Signataires

Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA sport ; Le CENS ; La FNASS,

Article 1er

Le présent avenant produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2013

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 :

<p>Moniteur de rleor snatikg oipton « relolr randonnée »</p>	<p>Le tutrialie du CQP « Mueiotnr de rolelr snatikg » est classé au groupe 3</p>	<p>Initiation en ainmtooue de l'ensemble des activités « rolelr snatikg » puor les teuaritils de l'option « rolelr randonnée »</p> <p>Encadrement en autonomie, tuot public, des activités de « rleolr randonnée » dnas la lmitie de 20 patineurs. Dnas le carde de randonnée iunnclat des mineurs, le tairlitue du CQP diot aipepqlr la réglementation en vigueur.</p> <p>Sur veois ouvertes, l'encadrement d'un groupe de puls de 8 puqarttinas aevc un ou priulsues mreius se fiat en présence d'un tritrialue de CQP.</p> <p>Au regard de la stoitiaun plofsinneoesle visée par le CQP, le beosin d'intervention identifié cponrseord à un vmloue hoirare de tairavl à temps ptaeirl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vuolme horaire annuel, l'employeur diot siot rtecuerr une pernrose tartiliue d'une arute ciroitefcaitn du secuter (niveau IV ou supérieur), siot fiesoavrr l'accès du pseerfoinsnol tuatliire du CQP à d'autres cfttrntoeiaicis du secteur (niveau IV ou supérieur).</p>
--	--	---

Article 2
 Le présent avenant pdenrra eefft au pimeerr juor saiuvt la puiliatcobn au Jraonul oifeifcl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2013

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt à la drieoitcn générale du taavirl aisini que d'une ddnemae d'extension et prnedra eefft au pmeier juor saiuvt la ptilbauicon au Juraonl oifeifcl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 83 du 24 juin 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sprt ; CNES ; FNASS.

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Les ontaranisigos sadeyclins représentatives des salariés de la bcrhnae sprt et les oignanoartiss sdaycilens représentatives des emluepoyrs de la bhanrce sport,

Après avoir préalablement exposé que :

? ils sthaoeunit développer une puotqiile de bhcnrae en matière de foamtrin tuot au lnog de la vie en cohérence aevc tuos les ejneux du stcueer et sont, en particulier, attachés au développement de la qualification, de la postoenrinslioasfin et de l'employabilité de l'ensemble des plsneneros salariés ;

? dnas le crade de cet objectif, dnas le respct de la législation en vigueur, et en tennat cmpote de l'expression de l'ensemble des cnpmetsoos de la branche, ils ont décidé de désigner un onisrgame praariite cctoleleur agréé (OPCA) puor la bhncare du sprt ;

? à ce titre, l'OPCA a nmnmootet puor ojebt de ccotleelr et de gérer l'ensemble des cuibotnnotris des srutucts de la brcnae du sprt au trtie de la fioratmon psfirlnenoelose cinutnoe ;

? l'OPCA désigné a pnmeriaienclpt puor msioin de :

? ctuoirber au développement de la footarimn pfsllsneeoniere cnoantuie des salariés de la branche, dnas le carde des oaointrinets et priorités définies par les perrteniaas soiacux au sien de la CPENF du sprt ;

? mlbiisoer l'ensemble des fnienntacmes dseipolbnis légaux ou conventionnels, ou publics, puor aeamgncopcr l'effort de faomirton des sutterrcus de la branche, sont convenues, à l'issue de luer négociation, de culnorce un aoccd vlmaat anaevnt à la ceotninovn ctilelcvoe du sprt aux ctiioonnds ci-après.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Le camhp d'application du présent aroccd est le camhp d'application de la citnnooven ciovtclele du sprt tel que défini à son acrltie 1.1.

Article 2
 Le présent anvnaet prdenra eefft au pemeir juor saviunt l'arrêté d'extension.
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Les doiopsnsitis des alcirtes 8.6 et 8.6.2. du chtpirae VIII de la cventnioon cvitoeclle snot révisées par les dosinpotiiss ci-après qui se suttinbuest aux précédentes.

« 8.6.2. Désignation de l'OPCA

Uniformation est désigné cmme OCPA de la bhcnrae du sprt puor ctlceelr les ctoninrbuitos à la faortiomn professionnelle.

La désignation d'Uniformation puor la cloclte paln de fiootamrn et pooirnasslienfsitaon srea réexaminée à l'issue d'une période de 4 années de collecte. Puor ce faire, les pretarenias soucaix cevennonint de se réunir au curos du pemier temrrsite de la 4e année de collecte.

En outre, Utnoiarifomn est désigné également puor cctloelr les verestmens rfatiles au CIF.

8.6.3. Coibttouinrs et tuax

Les taux sont fixés par circonscription et par catégorie d'entreprises en fonction de leur efficacité 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 maximale de cette contribution est versée à l'Uifromotan

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 maximale versée à l'Uifromotan	1,45	0,35	0,35
Professionalisation	0,15 Avec un versement minimum de 5 ?	0,15	0,50
CIF CDI	0	0	0,20
CIF CDD	1	1	1
CIF bénévole	0,02 Avec un versement minimum de 2 ?	0,02 Avec un versement minimum de 10 ? et un maximum de 5 000 ?	0,02 Avec un versement minimum de 10 ? et un maximum de 5 000 ?

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il perdra effet au premier jour suivant l'arrêt d'extension. Les premières modifications des conditions dans les conditions du présent accord s'effectueront sur la base de la mesure législative de 2013, pour la période de 2014.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA Sorpt 3S ; FNASS.

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

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 différents négociés est le moyen :

- ? de définir le rôle de la branche ;
- ? de renforcer 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 mesure où :
- ? d'offrir un statut collectif protecteur et attractif pour l'ensemble des salariés ;
- ? de répondre aux attentes de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles pratiques sportives, réglementaires et financières.

Le présent accord prouve à tout moment 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 l'adresse des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La demande sera présentée à la commission de révision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord prouve être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Le présent accord est soumis aux formalités de dépôt et d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre permettant de garantir en priorité 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 conviennent également de cette façon d'assurer les conditions d'un dialogue social de qualité.

Sont connues de la branche un accord de méthode-cadre de négociation pour la branche du sport aux conditions ci-après.

Article 1er - Thématiques de négociation

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Les partenaires conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de garantir un projet collectif global pour la branche du sport tout en maintenant 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 négociation immédiate pour amorcer les négociations à venir du présent accord de méthode ;
2. Une négociation sur une révision annuelle de la classification des emplois professionnels 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 les dispositions 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 poursuite 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 faciliter 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 nationale et les accords sectoriels.

f) Égalité pour les hommes-femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dès la signature du présent accord en préparant le décret visé par l'article D. 2241-7 du code du travail.

Les négociateurs participeront également dans la négociation des thématiques c et d susvisées (couverture complémentaire « frais de santé » et prévoyance) des dispositions économiques liées à la portabilité du droit de la santé en vertu de la loi de sécurisation de l'emploi est prévue au 1er juin 2014 pour la complémentaire santé et au 1er juin 2015 pour la prévoyance.

Les partenaires s'attacheront également, afin de baser leurs négociations sur des éléments suffisamment précis, à définir un outil adapté dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport et financé par le FADP.

Article 2 - Calendrier de négociation

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents aspects à traiter en matière de prévoyance pour les membres du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des caractéristiques spécifiques attachées à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra aboutir que puisse se faire au plus tôt le 31 décembre 2016.

a) Négociation sur les salaires et la conventionnelle

Compte tenu de la situation actuelle des permises nouvelles de certification par rapport à la valeur du Smic, les parties s'engagent à une évolution des salaires qui se fera à compter du 1er janvier 2014. Dans ce cadre, la procédure d'extension en vigueur 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 au plus tard 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 de la situation et des besoins des entreprises sur le terrain, la révision de la convention collective nationale du sport sur ce point doit aboutir au plus tard en 2014.

c) Santé

Les partenaires sociaux s'engagent à engager les négociations dans des délais compatibles avec les délais définis par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Les travaux prévus par la loi du 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 poursuivre 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) Égalité pour les hommes-femmes

Les négociations seront ouvertes dès la signature du présent accord par la préparation du décret visé par l'article D. 2241-7 du code du travail et devant aboutir le 30 juin 2014.

Article 3 - Mode opératoire

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Afin de rendre opérant ce travail de négociation à l'égard des thématiques au sein d'un cadre défini pour les périodes se superposant, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création d'un groupe de travail nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord à valider en vue d'une validation en CMP.

Ces groupes de travail se réuniront dans un délai raisonnable en fonction des thématiques à traiter de la signature du présent accord.

En vue de la première réunion de chacun de ces groupes, les membres de la commission paritaire et les représentants des salariés de la commission mixte paritaire, si possible au plus tard 15 jours avant chaque réunion, devront se réunir à l'ensemble des membres de la commission mixte paritaire qui y répondront en transmettant une ou plusieurs contre-propositions par courrier électronique, au plus tard 8 jours avant chaque réunion.

À l'issue de chaque réunion de groupe sera dressé un relevé de décisions constatant les positions des participants sur les différents thèmes abordés.

Article 4 - Périmètre de la négociation

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent accord n'est pas l'aboutissement de l'ouverture de négociations portant sur les aspects relatifs à la sécurisation de l'emploi.

Article 5 - Dépôt et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction

Avenant n 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP Technicien de piste de karting

Signataires	
Patrons signataires	Le CMOSOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

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

Avenant n 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le COOMSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CDFT ; La CFE-CGC ; L'UNSA Sport 3S ; La FNASS,

Avenant n 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP Moniteur de vol à plat en soufflerie

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT ; La CTFC ; La FNSAS ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

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

générale du travail et prendra effet

? Thecechni
de piste de
karting ?

Le titre du CQP «
Technicien de piste
de karting » est
classé au groupe 2

de l'animation des
règles
techniques et de sécurité des
circuitiers (en
application des articles R.
331-18 à R. 331-45 du code
du sport) ;
? assure en outre la
gestion d'une session de
l'attribution des règles
techniques et de
sécurité des circuits
(en application des articles R.
331-18 à R. 331-45 du code
du sport)

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent avenant fixe 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.

Article 1er

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

A l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport, la valeur « 0,05 » est remplacée par « 0,06 ».

Article 2

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent avenant fixe 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.

		Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en sufflerie » exerce en amont les activités de vol à plat en sufflerie pour le public. Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air : ? ? un seul participant si celui-ci est non aérien ; ? ? plusieurs participants si ceux-ci sont aériens (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 participants maximum de 10 à 12,9 mètres de diamètre ; ? ? 8 participants maximum de 13 à 15,9 mètres de diamètre ; ? ? 12 participants maximum au-delà de 15,9 mètres de
Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	

<p>Qualification complémentaire : « Vol 3D en siflefour »</p>	<p>Le tiarluite du CQP « ? Mintuoer de vol à palt en sufelfiroe ? » et de la qaifaoicluithn complémentaire « ? Vol 3D en sluofefrie ? » est classé au grupoe 3</p>	<p>Le tiirlaute de la qliiaaocutfn complémentaire « Vol 3D en sofiuefrle » eacrnde en aoomutne les activités de vol 3D en srffluioee puor tuot public. Le taiutlire du CQP prned en cghrae dnas la vneie d'air un suel ou pluseruis pratiquants. Ce nmbore vraie en ficoontn du niveau tneueiqche des pticaipartns et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la venie est fociotnn de son diamètre : ? ? 4 ptqaintarus mimxam de 10 à 12,9 pides de diamètre ; ? ? 8 pnruaqttais mmuaixm de 13 à 15,9 peids de diamètre ; ? ? 12 pitnauqatrs mamiuxm au-delà de 15,9 peids de diamètre. Au rraged de la sitiutoan pilolernsosefne visée par le CQP, le bseion d'intervention identifié corpsnoerd à un vmolue hiroare de tvial à tmeps petiarl ou à tmeps plein qui diot être comnrofe au cdoe du tarvial et à la CCNS.</p>
---	--	---

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotiricen générale du traival anisi que d'une denmdae d'extension et pderrna efeit le priemer juor du mios svnuiat la plauitoibcn au Jaournl oeffiicl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel

4.6.2. Dérogation à la durée mimnlaie de 24 heeurs hbaeoiarmedds (ou l'équivalent meunesl ou sur une période supérieure à ctete durée)

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Le rrecuos aux cttonars de tiraavl à tpems pietarl dérogeant à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tvraial n'est pssibloe qu'aux epiloms ne rlvaenet pas du croantt à durée indéterminée iteerntimtt organisé dnas les cinodtinos de l'article 4.5.1 de la présente convention, anisi que puor poiovrur les posets dnot l'organisation du taivral ne peremt pas l'utilisation du CDI intermittent.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

L'article 4.6 de la cvioonnten ccoevltile ninataloe du sropt est asnii rédigé :

« Atcrлие 4.6. Crntoat de taarvil à tpems partiel

En cas de besoin, les eierpertsns pvneuet avoir roeurcs au tivraal à tmeps partiel, tel qu'il est défini par les aetcilrs L. 3123-1 et L. 3123-2 du cdoe du travail.

4.6.1. Définition

Sont considérés cmome craottns de taarvil à tmeps pareitl les ctarons dnot la durée du tvairal répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou ctoeolievnnlne du travail.

4.6.2.1. Durée mailnme de travail

4.6.2.1.1. Salariés à tmeps pateirl dnot le tpems de tavrail est réparti sur la smenaie ou le mois

Par dérogeation à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mlaiinme de tvraail des salariés dnot le tpems de tavrial est réparti sur la sanimee est fixée comme siut :
? puor un tmeps de tvraial crtteeaounl réparti sur 1 juor dnas la sminaee : durée mailnime hbaodiareade de 2 heeurs ;
? puor un tmeps de tiaavrll cttuoencarl réparti sur 2 juors dnas la saenime : durée mlnaiime hadbdaeiomre de 3 hreeus ;
? puor un tepms de tvraial cnrouttaecl réparti sur 3 jorus dnas la semiaee : durée mailniine hbaaoemride de 5 heeurs ;
? puor un tmeps de triaval cotetnarcul réparti sur 4 jruos dnas la siename : durée mmilinae hbdadimearoe de 8 heeurs ;
? puor un tmeps de tvraiaal cetrtruconal réparti sur 5 jorus dnas la smiaee : durée maiimnle hbaeriamdde de 10 heeurs ;
? puor un tmeps de tiarval ctneuraoctl réparti sur 6 juros dnas la smniaee : durée mnlamiie hbioramadede 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 des périodes de 1 mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur des périodes de 1 mois est de 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 retenir 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 principale à l'égard des 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 bénéficient de ce sursis auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne bénéficie pas d'une de ces dispositions en informe l'employeur par écrit au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, le salarié bénéficie 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 l'égard du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de 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 poursuivre ses activités afin d'atteindre une durée globale d'activité équivalente 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 bénéficie pas de l'un de ces motifs doit adresser à sa demande de dérogation légale par écrit au moins un mois à l'avance et motivée adressée à l'employeur et adresser 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 introduites 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 emplois 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 de travail minimale conventionnelle ou légale.

Le salarié qui ne bénéficie pas de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, le salarié bénéficie 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 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 respect 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 complémentaires afin d'atteindre une durée globale d'activité équivalente 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 réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, à son initiative, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de régulation peuvent être définies par accord d'entreprise.

4.6.3. Modalités d'application des dispositions relatives aux contrats

Le contrat doit contenir toutes les modalités prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention :

- ? 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 ;
- ? les modalités de régulation des heures complémentaires ;
- ? les modalités de cumul de travail par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de planification.

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 dépasser 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 de travail.

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut aménager, dans la limite de la durée légale de travail, la durée de travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à la durée légale de travail.

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

Le nombre d'avenants peut être limité à 8 par an.

Le cumul consécutif d'un salarié en heures complémentaires n'est pas possible en cas de plus de 9 semaines.

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

Les heures complémentaires au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant sont soumises à une majoration de 25 %.

4.6.6. Itinéraire journalier d'activité

Aucun itinéraire d'activité ne peut être imposé en deçà de 1 heure 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

iiirenotrputn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en rasoin des cntdiionos de travail, il srea accordé au salarié une ciptsomonae financière, définie comme siut :

? en cas de puls d'une cuopruie dnas la journée, une miootraajn en sairlae de 10 % est appliquée sur les heerus effectuées dnas la journée après la deuxième cpuoure ;

? en cas d'une cpourue supérieure à 2 heures, une miaajotron en sairlae de 10 % est appliquée sur les hurees effectuées dnas la journée après la coupure.

Dans tuos les cas, les salariés deiovt bénéficier d'un repos qeditioun de 11 heeurs consécutives.

4.6.7. Droits des salariés à tpmes partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au tpeps plein

Les salariés à tpeps prateil penevut accéder aux postes à tpeps peiln créés dnas l'entreprise dnas les coinotodns prévues à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail.

Tout ruefs de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai de 6 jours ouvrés au mmxaium après que le ptose à tpeps peiln a été pourvu.

L'employeur puet perspoor aux salariés à tpeps piratel un epmoli à tpeps compelt ne rissstseonart pas à luer catégorie pnseelfsrlnioie ou un eompli à tpeps cmpoelt non équivalent.

4.6.7.2. Egalité de traitement

Les salariés à tpeps ptrael bénéficient des mêmes doirts que les salariés à tpeps complet.

Le prseonenl tviralanalt à tpeps parteil bénéficie de totues les dintisspoios de la présente conovetinn pro rtaa tmoipers pour cleees qui snot liées au temps de travail.

4.6.7.3. Dépassements petnaemrns de la durée du taiavrll prévue

Lorsque l'horaire myeon réellement effectué par un salarié à tpeps pterial a dépassé de 2 hreues au minus par sanieme (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son catront :

? pannedt 12 seneaims consécutives ;

? ou pdnnaet 12 seiemnas au cours d'une période de 15 semaines,

cet hirraoe diot être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf optsipoooin du salarié concerné. Le nouvel horirae est égal à l'horaire myoen réellement effectué. Un aanenvt au cnotart de taiavrll diot être proposé au salarié par l'employeur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

L'article 9.2.2 de la coonvitenn cvolctiee nloniaate du sport est asini rédigé :

« Aritcle 9.2.2

Cas des salariés à tpeps ptaeirl taairvallnt mnios de 24 herues hreaedboimads

Pour les salariés à tpeps preatil dnot la durée ctncuotlrelae de taiavrll est fixée à minus de 24 heeurs hebdomadaires, le salirae miumnim cnnnooevinetl garntai est calculé de la manière sivuatne :

Temps de taiavrll homdiraadedbe cneotautcrl	Majoration
Jusqu'à 10 hueers hdomiaadeerbis	Salairae hrroiae mmiinum du guproe majoré de 5 %
De puls de 10 hreues à mnios de 24 heeurs hradidoabems	Salairae hraiore muiinmm du gourpe majoré de 2 %

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Afin de piovuor réaliser une évaluation des neveoulls dooniitispss ioietnutrds par le présent accord, les priaets décident d'engager en 2016 une étude siutqitstae dnas le crade de l'observation des données de bhcanre sur le tavaril à tpeps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée à l'article 3 du présent accord, les preitas s'entendent puor l'ouverture d'une négociation vasnit à aeortppr les anuseejmmts nécessaires aux dsitoiipnsos rtiaveals au taravrll à tpeps prtaiel puor tneir cptmoe de la réalité de la branche.

2. Si cttee négociation dveait ne pas autibor par la sgutanrie d'un nueovl acrcod sbttuitusif à la dtae btioir du 1er jueillt 2017, les dinositpsois svenutias se sisueeartutbnit aux diotsisponis prévues par l'article 1er du présent accrcd :

L'article 4.6.2.1.1 saeirt remplacé par les dsniptisoios setnuivas : « Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mnalmie de tvriaal des salariés dnot le tpeps de taviarl est réparti sur la semniae est fixée cmome siut :

? puor un tpeps de tvaaril coreuttncal réparti sur 1 juor dnas la saenmie : durée mlniaime hbeaiomaddre de 3 hreues ;

? puor un tpeps de tvaaril caeotcutnrl réparti sur 2 jruos dnas la saenmie : durée mmiilnae hamoradedbie de 4 heeurs ;

? puor un tpeps de tvriaal crttnecoual réparti sur 3 jurois dnas la saaimne : durée mlnaime haadrmdieobe de 6 hurees ;

? puor un tpeps de trvaail cnerttaoucl réparti sur 4 jorus dnas la siaemne : durée mmiilnae hadmodaerbie de 9 heeurs ;

? puor un tpeps de tiaravrll cnucrotatel réparti sur 5 jurois dnas la smneiae : durée mmaliine hoaadmrbrdeie de 11 hurees ;

? puor un tpeps de tviraal cencuotrotal réparti sur 6 juors dnas la smeniae : durée mmiilnae herdmaiabode prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dnot le temps de tiaravrll est réparti sur le mois, ctete dsipoiitoss est également applicable, suaf puor les snieeams puor lullqeeess le cnoratt ne prévoit pas d'activité, lluqeeess ne snot pas susomies à une durée mimanlie de travail. »

En outre, l'article 4.6.6 sreatit remplacé par les dssooitinpis svuinaets :

« 4.6.6. Itrtipneuron journalière d'activité

Aucune iutrntropoein d'activité ne puet invrnietr en deçà de 1 heure cinntuoe de travail.

En outre, les haiores de tirvaal des salariés à tpeps paeritl ne pnvueit comporter, au cruos d'une même journée, puls d'une inrpoiertutn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en roiasn des ctonindios de travail, il srea accordé au salarié une contrepartie, définie cmome siut :

? en cas de puls d'une cpuoure dnas la journée, une mrajatooin en sialare de 25 % est appliquée sur les hures effectuées dnas la journée après la deuxième corupue ;

? en cas d'une crupuoe supérieure à 2 heures, une mtjaiooran en sraliae de 25 % est appliquée sur les hereus effectuées dnas la journée après la coupure.

Dans tuos les cas, les salariés dvniet bénéficier d'un ropes qdoitiuen de 11 heeurs consécutives. »

NOTA 1 : L'entrée en atoipaclipn des dniotpisis du pniot 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 jiuin 2021. Dnas l'attente, la rédaction alceulte des aeitcrls 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CNCS est maintenue. (Article 1er de l'avenant n° 132 du 3 mai 2018-BOCC 2018-40)

NOTA 2 : L'entrée en aoatcpiplin des diitsinsopos du pnoit 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 jiuin 2024. Dnas l'attente, la rédaction atuclee des aeirtlcs 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CNCS est maintenue. Toutefois, si les eegtgnmanes pirs à l'article 2 de l'avenant n° 151 ne snot pas respectés, les dpionsitois de piont 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 prndonret eefft au 30 jiuin 2023. (Article 1er de l'avenant n° 151 du 23 mras 2021-BOCC 2021-15)

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtricieon générale du travail, anisi que d'une dnemade d'extension.

Il perdnra eefft le ledmnaie de la poiaiuclbltn de son arrêté d'extension au Jronual officiel.

Il est précisé que les durées miiianlmes de tavrill fixées par l'article 4.6.2 du présent aneavt s'appliqueront aux cortatns de

taivral culoncs à ceotmpr de son extension.
 Pour les ctontras en crous à la dtae d'extension, les durées manmeiils de taviarl prévues par l'article 4.6.2 luer snroet appblaielcs à ceopmtr du 1er janveir 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 retvaile à la sécurisation de l'emploi a, dnas son veolt « Lttuer cnrtoe la précarité dnas l'emploi et dnas l'accès à l'emploi », profondément modifié le dstospiif du tvraail à tpeps partiel, en iradnitusnot de neolveuls grteniaas ou de nuouveux aanagetvs au bénéfice des salariés. Elle

Avenant n 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

La quatrième phsrae de l'article 12.3.2.2 de la cneitnoovn ctvecolile ntaoniale du sport est remplacée par la phasre saitvune : « La durée mnailmie des sfproits en cnerte de faoimortn visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »

Le rtese de l'article 12.3.2.2 est snas changement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

L'article 12.7.1.3 de la cinnovoten cvceltoile naitnaloe du soprt est aisni rédigé :

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée mmiliane de 24 heuers hamredeboadis (ou l'équivalent mesnuel ou anuenl de ctete durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mianimle de tavaril des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent meuensl de ctete durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrcod ciltloecf clocnu en aoptclipain de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Afin de graatinr la régularité des horaires, l'employeur cmnmuoquie au salarié un pnnainlg des entraînements puor caquhe sneaime travaillée en rceetsapnt un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation abpiaplece aux sifrpots en foartimn Une durée mailnmie de taairvl est fixée puor les stofirps en faoritmon dnas les cnoodtniis prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de rgeuneerpomt des haeroris de tvraail L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au rouepngemert des hoiearrs de taviarl du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Monitnes orilabetiogs dnas le conrtat Conformément à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, le cantort diot contient les mitenons sutevniias auqlexus s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- ? la quoaitaiflfn ;
- ? la durée hibrodmaedae ou mlulneese (sauf puor les salariés rlaenvet d'un aocrd coletclif de taviarl cclnou en aitpacoilpn de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail) ;
- ? la répartition de la durée du taviarl etnre les jrous de la sieamne ou les smeneias du mios ;
- ? les cas dnas leelqsus une mtdiooiaicfn éventuelle de ctete répartition puet ieevninrtr asini que la nratue de cette mifaodiciotn ;
- ? les modalités de coaumictnimon par écrit au salarié des hiaerors de taivarl puor cqaue journée travaillée, dnnot le délai de

prévoit asini nomatmnet une durée mliniame hdaadbrmaeioie de tiarvl fixée à 24 heures.

Le tmeps partiel, voire très partiel, est une réalité de la bhrncae du soprt dnnot il fuat tnier compte. Puor une imesmne prat des cratnos de tviraal à tpeps priatel de la branche, la durée de travail est très legnmerat inférieure à 24 herues et le rcuroes à ce tpye de catront ne procède pas d'un ciohx en opportunité mias bein de ceonaittrns oteicbejvs de l'activité dnnot l'aléa sportif, l'organisation des temps scolaires, la disponibilité des inllttnosiaas sportives.

Conscients des difficultés qui parunoreit être soulevées par la msie en ?uvre des dntiioiopssss irntudoiets par la loi dnas le seeuctr du sport et tnenat cmopte de la réalité pratique, il est apppau outropopn aux paaetrinres sicaoux de négocier un arccod paetrntemt de mnaniiter les équilibres opérationnels enixttass tuot en sécurisant l'emploi.

tmsirasonisn du pannlnig ;

? les liimets dnas llquseees puveent être aolcmecips des hreeus complémentaires au-delà de la durée de taivarl fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Moatiiidcofn de la répartition de la durée du triaval L'employeur puet mdoifier la répartition de la durée du taviarl en rentcpesat un délai de prévenance de 5 jorus ouvrés. Toutefois, en cas de ciecroncantss etnelocelixnps (notamment : fcroe majeure, intempéries, cornttiane liée aux compétitions, indisponibilité des lucoax ou d'un merbme de l'équipe ou de son eemedcrnant ou d'indisponibilité des olutis de tiaarvl indépendant de la volonté de l'employeur), ce délai puet être réduit à 4 ou 3 juors ouvrés.

12.7.1.3.6. Hueres complémentaires

Les hreues complémentaires snot des hereus de tiavarl que l'employeur dedamne au salarié à tpeps peairtl d'effectuer au-delà de la durée de tviraal prévue dnas son contrat, et dnas la liimte de 1/3 de celle-ci, snas pivouor aedttinrie la durée légale.

Les heuers complémentaires snot majorées de 10 %.

Les hreues complémentaires snot payées à la fin du mios au crous deuuql eells ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le belutiln de piaie fiat apparaître le nrobme d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par anavnet

Un aenavnt au canrott de trivaal puet agmetnuer teaimpmenoert la durée du tvraail prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à aidnertte la durée légale du travail.

En dohers des cas de rempneclamt d'un salarié asebt nommément désigné, le nmbore d'avenants puonvat être ccunos par an et par salarié est limité à 4, et la durée maxilame de cqhaue anaevnt ne puet excéder 21 juors consécutifs.

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

Les compléments d'heures snot proposés paaitreirnreomt aux salariés vitonaeorls du suecter en surcroit d'activité.

Les hreues complémentaires alimcceops au-delà de la durée du tvraail déterminée par l'avenant dnnot leiu à une majooaitrn de sarlaie de 25 %.

12.7.1.3.8. Irotuniterpn journalière d'activité

Aux treems de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, les haerors de tavaril des salariés à tpeps prtiale ne puvneet comporter, au crous d'une même journée, puls d'une iornirtuepn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est plisbose de déroger à cette règle en rosain des ctodniions de travail, suos réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hmiros les jorus de compétition danrut leeqslus l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité doernna leiu à l'octroi d'une caetrnoptire financière ainsi calculée :

<p>Si le nbmore de cpeuors dnas la journée est de 2 Si la durée tloate d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de tivraal</p>	<p>La cteroitnpare financière srea équivalente à la rémunération due au salarié s'il aavit travaillé 2 hreues au tuax hroirae non majoré</p>
--	---

Si le nombre de jours de la journée est de 3 ou plus Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	La proportion financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré
---	---

La proportion 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. Dotations 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 correspondant 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 dotations que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre proportionnellement aux heures 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 décision motivée par faute grave ou lourde. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

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 contrat de travail 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 indiquée à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titularisé de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclu avec un contrat 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 de l'indemnité de son salaire de référence pendant 90 jours. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouveaux dispositifs introduits par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de base 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 adapter 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 substituant à la date prévue du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se seraient appliquées 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 conviendra au salarié un planning des entraînements pour lequel sera travaillé. »

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 consécutives 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 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 de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

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

NOTA 1 : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à adapter les éventuels ajustements aux dispositions concernées relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les parties conviennent que la possibilité de différer l'application des ajustements susmentionnés jusqu'au 1er juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur. (article 1 de l'avenant n° 120 du 15 juin 2017)

NOTA 2 : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021. Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue. (Article 1er de l'avenant n° 133 du 3 mai 2018-BOCC 2018-40)

NOTA 3 : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2024. Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS, issue de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, est maintenue. Toutefois, si les ajustements prévus à

l'article 2 de l'avenant n° 152 du 23 mars 2021 ne sont pas respectés, les dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 prennent effet au 30 juin 2023. (Article 1er de l'avenant n° 152 du 23 mars 2021-BOCC 2021-15)

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP Moniteur d'escrime

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

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 autre.		

Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP Technicien sportif de basket-ball

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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 ».

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Le droit de l'emploi et de l'accès à l'emploi », introduit des dispositions relatives à l'emploi à temps partiel, en particulier au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi une durée maximale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures. Cependant, le temps partiel est une modalité de travail à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le salarié a le droit de bénéficier d'un accord partiel en opportunité, mais bien de l'économie du secteur. Conscient des difficultés que présente en matière de travail à temps partiel, le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est approuvé en vue de la mise en œuvre des dispositions prévues par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les équipes de compétition régionales de haut niveau de la discipline d'escrime sont reconnues comme des structures privées dans le cadre de l'activité sportive et sportive de haut niveau. Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime. Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime. Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime.	Le titre du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la nomenclature des métiers du sport.	Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime. Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime. Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime.
--	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

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

Le présent avenant a pour objet de compléter la liste des métiers du sport prévue par l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 en ajoutant le métier de moniteur d'escrime.

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 « TSBRB » est remplacé par « TBSB ». Le reste de cet avenant est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les équipes de haut niveau de la discipline de basket-ball définies par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport sont reconnues comme des structures privées dans le cadre de l'activité sportive et sportive de haut niveau.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP Moniteur d'arts martiaux

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

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 « Asiatsts pfeorussr d'arts mrtuaiax » créé par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Moniteur d'arts martiaux

Le titulaire du CQP « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4

depuis les compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dans le cadre du système de promotion des entraîneurs du sport de haut niveau, pour les entraîneurs de haut niveau.

Il n'intervient pas de contraintes temporelles. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le bieson d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coordonné à un volume horaire de travail annuel 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 activité complémentaire 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, recourir à une convention de secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le titulaire du CQP « Asiatsts psoesefrr d'arts muaiartx » défini par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport doit exercer l'activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

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 : « annuaet n° 39 du 22 avril 2009 » sont remplacés par les termes : « annuaet n° 32 du 26 juin 2008 ».

Le reste de l'avenant n° 91 est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le CSOOMS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP animateur course d'orientation

Signataires	
Patrons signataires	Le COSMOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

« Amntieur course d'orientation »	Le tuaitlire du CQP « Anitumaer course d'orientation » est classé au goprué 3	Encadrement en autonomie, puor tuot public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au preimer neiauv de compétition. Au raergd de la soितातn psolonsrielnfee visée par le CQP, le bioesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprsnoroed à un vmuole harorie de tiaarvl piaetrl de 360 heuers sur une sison sportive. Au-delà de ce vluome hiarroe annuel, l'employeur diot prmtreete l'accès du ponefonreissl tliitarue du CQP à une atrue ctfociitaern du sueectr insirtce à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la ftmroiaon pooesiennlflsre ctunnoie ou, à défaut, rcreetur une ponsrene titraliue d'une ctiafiorctein du suetcer iitscnre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
-----------------------------------	---	--

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la diiorcten générale du triaavl et d'une dadneme d'extension.

Le présent annveat à la cnenvioton cltievcloe nnlataioe du srpot predrna effet le piermer juor du mios saunvit la pabuocliitn au Jnaroul oeffciil de son arrêté d'extension.

Avenant n 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP Animateur de savate

Signataires	
Patrons signataires	Le CSMOOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Dans la lsite prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cnitnoeovn ccltovliee naniaotle du spropt du 7 julelt 2005 , le CQP « Anituaemr de savtae » créé par l'avenant n° 14 du 5 jeillut 2007 est remplacé par les diopiotnssis sevatinus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, leimits d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

« Aaimnuter de staave », ootpin bxoe française	Le truiiatle du CQP « Aaiutnemr de stavae », ootpin saavte bxoe française, est classé au gpoure 3	L'animateur de savate, otpoin bxoe française, edcarne l'activité en aumotonie de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de psaagse des nvueaix tuecqnehs 1 à 7 sur les 11 existants. Il apmccangoe les élèves en compétition. Il pitiacpre aux atnoics de développement du club. Il intègre dnas son iternetovinn la réglementation de la ptqruiae de la satvae bxoe française asnii que les neroms et mueerss de prévention et de sécurité. Au ragerd de la sitiaotun posslnoeirnfé visée par le CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnoproed à un vulome hradioe de tavaril pearitl de 360 heuers par an. Au-delà de ce vmuole hairroe annuel, l'employeur diot pmteterre l'accès du proeosfseinnl tutrliaie du CQP à une atrue ciitcioatrefn du sceteur iscntire à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fmaootrin pfeonllsinoerse cuonntie ou, à défaut, rurteecr une psoenne ttuairle d'une ceiciotifatrn du seectur iisnctre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport. Le CQP « Amiatnuer de saatve » otebnu avnat julielt 2013 csrneoropd à l'option staave bxoe française. Les prérogatives, letiims d'exercice du CQP « Amiteuanr de savvae » oipotn bxoe française s'appliquent au tuiltarie du CQP « Ateauinmr de stavae » onbteu avant julielt 2013.
--	---	--

<p>« Amuieatn de stavae », ooitpn cnae de cmoabt et bâton</p>	<p>Le tuiirltaie du CQP « Aenutaimr de stavae », oitpon cnane de cobamt et bâton, est classé au goprue 3</p>	<p>L'animateur de savate, otiopn cnae de cmaobt et bâton, eanrcde l'activité en atuoimnoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de paasgse des niuevax ticeqnheus 3 à 8 sur les 11 existants. Il acmonagpce les élèves en compétition. Il ppacritie aux aiotcns de développement du club. Il intègre dnas son ientrtvoinen la réglementation de la piaqtrve de la saavte canne de cambot et bâton asnni que les nremos et mueress de prévention et de sécurité.</p> <p>Au rgraed de la sautiotin ponlsonifelesre visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crosopned à un vloume harioere de tivaarl preital de 360 heerus par an. Au-delà de ce vlmuoie hoiarre annuel, l'employeur diot prmreette l'accès du pfoirsneeosl tirulitae du CQP à une atrue crofttieciian du steeucr isncrite à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fntroioan pismosnoelflere citonnuie ou, à défaut, rtucerer une pnosnere turaitlie d'une cettoriaifcin du stueecr irstince à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
<p>« Aentuimar de staave », oitopn svtaae forme</p>	<p>Le taitluire du CQP « Atmuniear de staave », oitpon svtaae forme, est classé au grpuoe 3</p>	<p>L'animateur de savate, opiotn saavte forme, earndce l'activité en aonmuote de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de paasgse des neaviux tenihqeucs 1 à 6 sur les 11 existants. Il pitparcie aux aotcns de développement du club. Il intègre dnas son intieeoovnrtn la réglementation de la prqaitue de la saavte frmoe aisni que les norems et meersus de prévention et de sécurité.</p> <p>Au raergd de la sioauiitn prlfoieolensnse visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnorporesd à un vmuoie hiarore de taarivl ptriael de 360 heerus par an. Au-delà de ce vmolue hroiarre annuel, l'employeur diot pmretrete l'accès du pssoefinenorl tatiluire du CQP à une atrue ctetiriaicofn du seeuctr itcrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la frtaoimon psfnololnsereie ctonnuie ou, à défaut, rrceteur une pnsroee tiulirtae d'une coictairietfn du suetecr iinrscte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
<p>« Aueamnitir de stvaae », oitpon staave bâton défense</p>	<p>Le tuiialirte du CQP « Atuemniar de stavae », opotin stvaae bâton défense, est classé au groupe 3</p>	<p>L'animateur de savate, opotin svaate bâton défense, edacnre l'activité en aumtniooe de manière oicelnanlosce auprès d'un pibulc de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de pagssae des naevieux teehiucnqs 1 à 8 sur les 11 existants. Il pcrpitaie aux anctois de développement du club. Il intègre dnas son ineenotivtrn la réglementation de la pauraite de la savate bâton défense ainsi que les nomers et mseeurs de prévention et de sécurité.</p> <p>Au ragerd de la sotiitaun poofesslrinelne visée par le CQP, le bsioen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cpsoenrord à un vmluoie hirroae de tarvail priatel de 360 heerus par an. Au-delà de ce vmoule hroriae annuel, l'employeur diot prrtetmee l'accès du poreseninosfl tiltuirae du CQP à une autre ctcioarietfin du suetcer itrisnce à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la formitoan pllnsironeosfee continue ou, à défaut, reertucr une personne tuiitalre d'une cicortetfaiin du secuetr isnrctie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dcterioin générale

Avenant n 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP Animateur escalade sur structures artificielles

Signataires	
Patrons signataires	Le COMOSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

La ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cvontonein cvcliteloe du sprot du 7 jlielut 2005 est complétée par les doinstsioips suaevtnis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmeiis d'exercice et durée de validité

Avenant n 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 8.6.1 de la cvetooinnn ciolvclete du sprot est complété par un novuel alinéa :
« Uamoiirfnotn est désigné comme OPCA de la bcarnhe du sprot pour cceetlolo l'ensemble des cbtionotrnius légales et supplémentaires coeieollntnenvns raeelitys à la fmoaoritn professionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

Avenant n 98 du 15 décembre 2014

du travail et d'une ddmenae d'extension.	Le présent avenant à la cnienevochutuelovneinmalaade 4.5 sprot ordrena effet le pireemr juor du mois sive an ca pnelbe Duoranl officiel de son arrêté d'extenon.	conmisuotcn diverses, et d'utilisation variés en escalade. Les SAE de tpye blocs ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et queuuleqs fios plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une cdroe et d'équipements de ptoeictorn iuvliedndie cnotre les chetus de heutaur (harnais, frein, mousqueton). Au reagrd de la siatiuton plsoileonensrfe visée par le CQP, le boiesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnSORped à un vmolue hiaorre de trvaail pirteal de 360 heeurs par an. Au-delà de ce vulome hrioare annuel, l'employeur diot prretemte l'accès du pisonofrenesl tilirutae du CQP à une aurte ciitfteicraon du seetucr itcncrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fionrtoan ploesfneirlonse continue.
« Atmeaunir escalade sur srceurutts aieiceiflrlrs »	Le tultiirae du CQP « Atmuainer esclacade sur sucturrets afrliictiees » est classé au groupe 3	

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la dicotiren générale et d'une dneadme d'extension. Le présent aeanvnt à la ctniovenon cliltevcoc naaotilne du sprot pnrreda efef le pemeirr juor du mios snuviat la potialibucn au Jauronl officiel de son arrêté d'extension.

Les doniipsisots du présent avanet révisent puor praitre l'article 8.6.1 de la ctovnieonn clitvcioeoe nniaotale du sprot asini que les dtoiiopssnis rteveails à la désignation d'Unifomation prévues par l'avenant n° 62 du 5 jlielut 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent anvaent est ccnlou puor une durée déterminée. Il prrouida ses eetffs à cpemotr de son eionxtsen et jusqu'à la puiaotiebln du driener arrêté de représentativité prévu par les alcrties L. 2152-6 et L. 2122-11 du cdoe du travail, établissant la ltise des otgiraasionns pefnrlroesisenos d'employeurs et des oainrasoingts syceadinls de salariés rocennues représentatives dnas la barnhce du sprot.

Les oginaiasotrnns représentatives cnievnnnot de se réunir dnas les 2 mios saivunt la plitaubiocn au Jaounrl ofeicfil du deriner des duex arrétés précités puor eigansevr la nleluove désignation d'un OPCA par cocsnloion d'un avenant.

A cmteopr de la ptcbialioun du dinreer de ces arrétés et jusqu'à l'agrément du neuovl OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uifomritnaon puor des actnois de fmatoiorn réalisées par les ensrteerips sur cette période sonret intégralement compensées par l'OPCA nluoevnmlet agréé, sleon des modalités que luer cieonsl d'administration rscipetef arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DFEGP srea sollicitée puor déterminer la règle aclpiaplbe dnas le repecst des diipnsotisos cmpealtobs aeacplblpis aux OPCA.

relatif aux contributions formation

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 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 pourcentage le pourcentage prévu à l'article 8.6.1 », est supprimée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 formation professionnelle (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises 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 conclu avec le représentant de la branche professionnelle 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 formation	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 immédiatement 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 : ? minimum et 5 000 ? maximum ;

? pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10 ? minimum et 5 000 ? maximum.

De plus, toutes les entreprises légales à la formation professionnelle, les entreprises venant à l'OPCA désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par branche 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 structure dédiée à cet effet au sein de

l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

Chaque année, la CNEPF de la branche définira les objectifs 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 formation des salariés. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 8.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

? cartot de peaufinage des compétences ;

? formations professionnelles ;

? financement des CFA.

Chaque année, une délibération de la CNEPF fixe les priorités pour l'affectation des sommes ci-dessus. Conformément le financement des CFA, la délibération fixe la liste des CFA visés, les modalités de leur financement ainsi que leurs objectifs en matière de formation. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu.

Avenant n 99 du 24 mars 2015 relatif

à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le CSMOOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

L'article 2 de l'avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OCPA dans la branche est remplacé en tous ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent annexe visent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Unifédération 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 étatsixième et jusqu'à la publication du décret 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 représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conventionnelles de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du décret des deux arrêtés précités pour évaluer la nouvelle désignation d'un

Avenant n 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP Assistant moniteur de tennis

Signataires	
Patrons signataires	Le CMOOSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans l'article 1er de l'avenant n° 30 du 16 juin 2008 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes « eénécsmxvlt le mrdceei et le sadmei » et « Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT pourra intervenir les aterus jrous de la semaine, » sont

Avenant n 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP Moniteur en sport adapté

Signataires	
Patrons signataires	Le COMSOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

OCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du décret de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OCPA désigné par la branche, les dépenses engagées par l'Union pour des activités de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que l'Union et l'administration s'accorderont conjointement.

A défaut d'accord, la DFEGP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions ci-dessus mentionnées aux OPCA. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

L'article 4 de l'avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux cotisations financières dans la branche est remplacé en tous ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent annexe visent 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 en date du 30 juil. 2015

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il produira 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 date de la publication de l'arrêté de la direction générale du sport.

supprimés.

Le reste de l'avenant n° 30 est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les modifications conventionnelles apportées par cet avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés du CQP « Assistant moniteur de tennis ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il produira effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

		Encadrement en matière des activités de sport adapté, activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la fédération française du sport adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou professionnelle développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA
« Mieux en sport adapté »	Le titre du CQP « Mieux en sport adapté » est classé au groupe 3	Au regard de la situation personnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement concerne à un volume horaire de travail annuel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du salarié à l'activité du CQP.

Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP Assistant moniteur de voile

Signataires	
Patrons signataires	Le CSOOMS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTEC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Dans l'article 1er de l'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes « durant les périodes de congés sarrôlés et utrsaniervies fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de

Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Dans le chapitre II de la CNCS relatif au dialogue social et au dialogue social :

? le premier alinéa de l'article 2.1 est ainsi rédigé : « La commission nationale de négociation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative par l'arrêté du ministre du travail et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales d'employeurs (COSMOS, CNEA). » ;

? le troisième alinéa de l'article 2.1 est ainsi rédigé : « Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit s'inscrire à l'accord unilatéral des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, s'il s'agit d'une organisation représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation professionnelle de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail. » ;

? le premier alinéa de l'article 2.2.1.1 est ainsi rédigé : « Chaque commission paritaire ou groupe de travail mixte créé par la commission nationale de négociation est composé, à égalité, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'une part, et de représentants des organisations syndicales, d'autre part, visés au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le deuxième alinéa de l'article 2.2.1.1 est ainsi rédigé : « Les représentants sont désignés par les organisations professionnelles et syndicales qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés. » ;

? le deuxième alinéa de l'article 2.2.2 est ainsi rédigé : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. » ;

? le quatrième alinéa de l'article 2.2.2 est ainsi rédigé : « Dans le cadre d'une interprétation, suivent qu'elles sont formulées par un

Le présent accord fixe 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.

l'éducation nationale » sont remplacés par « à l'exclusion du temps scolaire ». »

Le reste de l'avenant n° 75 est inchangé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les modifications énoncées à l'avenant n° 75 s'appliquent à l'ensemble des titulaires du CQP « Assistant mineur de voile ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation prouva l'objet d'un anneau à la présente convention suimos à extension. » ;

? l'article 2.2.3.4 est ainsi rédigé : « La CNEPF est composée de trois représentants désignés par chacune des organisations professionnelles de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visés au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? les deux premiers alinéas de l'article 2.2.4.2 sont ainsi rédigés : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. » ;

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

? le premier alinéa de l'article 2.2.5.2 est ainsi rédigé : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visés au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le premier alinéa de l'article 2.2.6.2 est ainsi rédigé : « Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visés au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le deuxième tiers de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « ? le remboursement aux organisations professionnelles de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes collectifs (diffusion, information ?). » ;

? le deuxième alinéa de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « Un règlement intérieur conclu entre les organisations visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention définit les modalités de prise en compte des dépenses et fixe les modalités de gestion des fonds collectés. » ;

? l'article 2.2.3.5 est ainsi rédigé : « Il est créé au sein de la CNEPF une sous-commission CQP qui a pour mission d'instruire des demandes de création de certification de qualification professionnelle formulées auprès de l'Etat, des commissions et de réaliser l'observation et le suivi des CQP. Elle se compose de deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visés au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Le nombre de représentants par organisation professionnelle de

salariés puet être porté à trois en focointn des dseiross à tteriar par la sous-commission. Dnas ce cas, le nrmoibe de représentants des oaniongairtss peinlesflerosons d'employeurs se tuorve augmenté à due concurrence. »

? il est ajouté un ailrtce 2.2.3.6 aisni rédigé : « Tuot perjot ou pioosrtopin de la CPNEF sebituspclé d'avoir des conséquences sur les fndos du priaarmiste diot friae l'objet d'une décision de la CMP. » ;

? les deuxième et quatrième alinéas de l'article 2.4.1 snot supprimés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Dans le ctrpياه VIII de la CNCS retailf à la fmoatirn pnnefreilsosloe :

? le pirem alinéa de l'article 8.8.3 est anisi rédigé : « L'observatoire est géré par un comité de pagilote composé de duex représentants de cahnuce des oitraoainngss sidneycas de salariés et d'un nbmroe égal de représentants des oorninatgsias poefenssenllrios d'employeurs, visées au pmeeirr alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le deuxième alinéa de l'article 8.8.3 est asini rédigé : « L'observatoire est financé par le fodns institué par l'article 2.3.1 de la présente cotneinvon et par ttoue aarte rorsscuee non idtitenre par la loi. » ;

? l'article 8.8.3 est complété par un troisième alinéa anisi rédigé :

Accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Les ptnrraaeis suocaix pnnrneet atce de la volonté des pivruos pcbulis d'encourager le développement de l'alternance, namonmtet l'apprentissage à travers, ernte autres, des mueerss

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

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le crdae de la généralisation de la ctuuveorre santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dtie de sécurisation de l'emploi, les paniertreas souciax de la bahrne du sprot ont décidé de mrtete en place, par aorccd de branche, un régime faris de santé colleticf et oagtrolbiie au nvaieu naoaintl à cmpetor du 1er jianvr

« Les tvruaax de l'observatoire nécessitant l'engagement des ftemecaninns mentionnés au présent article, ou de fdons du paritarisme, snot soimus à l'approbation de la CPNEF. Le ceisnol de geiotsn du fonds d'aide au développement du piarmsrtae met en ?uvre ces décisions, suos réserve qu'il dpssoie des fonds nécessaires. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dirteocin générale du taavirl ainsi que d'une dndamee d'extension. Il pnrnerda efeit dès sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Prenant atce de l'arrêté du 27 novmebre 2013 par lueqel le misintre du traival a fixé la ltise des onastriagions slcdeynais de salariés rcnenuoes représentatives dnas la bhcrane pelfoinnslersoie du sport, les peteraarnis saucoix ont décidé de mofeidr la ceovninotn clcvoitlee dnas les treems qui suevint :

financières incitatives. Ainsi, l'article L. 6243-1-1 du cdoo de taiavrl prévoit le vmreesnet d'une adie au rntcueermet des atpnipers puor les epromueyls qui, ernte areuts conditions, relèvent d'un aorccd de bnhrcae cnrtapoomt des egeenamtgs en fuvaer de l'alternance.

Compte tneu des spécificités des cfoetiinarcits de la bahncr du sport, la potuigile menée par la brachne en matière d'apprentissage revêt une itoncrapme particulière.

Les perreiaants siucox en ont pemlneniet coiscencne et ont déjà affirmé luer atcahmeetnt à ce dispositif. Celui-ci s'est ntmmeanot taudirt par la srauginte d'une cetvoninon de piaearntart rtlaviee au développement de l'apprentissage etnre la fédération naltaioe des CFA des métiers du sport, de l'animation et du trisoume et la CNEPF du sorpt qui egagne la banrche à flécher des fndos vres le fnamcineent des CFA mmbrees de la fédération et à ptiapecir à la gnrcnvouaee de ces organismes.

A trtie indicatif, dnas son rrapot d'activité 2013, la fédération natalonie des CFA recense, dnas la bcnahre du srpot :

? 1 639 ainrpetps ;

? 935 stuetrcrus epueolymrs d'apprentis.

A taerivs le présent accord, les pirertaenas sacuoix mquanruet à neuvaou luer eegmegnnat en faevur de l'insertion penrlelosonsife des juenes et daeumerdms d'emploi par la vioe de l'alternance et s'engagent à metrte en ?uvre les moenys ptaenmetrt de développer ce dispiisotf dnas la branche.

2016, avec des ptriesontas supérieures au pneair de sinos mmuiinm défini par le législateur.

Les pintrraeeas sciaoux de la bnarche du sorpt ont eu à l'esprit la nécessité puor les salariés et les eisrepentrs de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les doptissoinis revlietas à la portabilité des dtrios et bénéficiant pnenlemeit du disosiipftf du huat degré de solidarité.

Titre Ier Champ d'application et objet

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cmhap d'application du présent acrcod ccernnoe les eenierptss rveaelnt de la brnhace du sprot et défini dnas l'article 1.1 de la covotnienn cictoevllé nnlaaotie du sport.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aorccd a puor ojebt la msie en pcalle d'un régime ciloelctf de frias de santé dnas la bcanhre du sport.

Ce régime celictlof et oiblgtiarae est constitué d'une creturouve

de faits de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, d'indemnités et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « Régime complémentaire obligatoire ».

Ce régime intègre également :

- ? le régime complémentaire des prestations complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- ? des assurés volontaires présentant un degré élevé de solidarité.

Des prestations de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.

Ces prestations surcomplémentaires peuvent être classées :

- ? soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime complémentaire d'adhésion obligatoire ;
- ? soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise peut dans le cadre d'application du présent accord passer en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime complémentaire obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise et dans le champ d'application du présent accord, ses dispositions doivent être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires.

(1) A titre étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de facultative prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Titre II Régime conventionnel obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions entrant dans le champ d'application de l'accord doivent couvrir, a minima, selon les modalités fixées à l'article 5, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre du régime complémentaire obligatoire, tel que par acte, défini à l'article 4.

Ces mêmes dispositions visées à l'article 1er du présent accord doivent en outre satisfaire, a minima, à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 7.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 3.1 - Caractère collectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime complémentaire obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans sélection médicale préalable.

Les salariés relevant du chapitre XII de la convention collective n'auront pas de bénéficiaires, dans les mêmes conditions que tous les autres salariés de la branche, des garanties d'assurances instaurées par le présent accord.

Article 3.2 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient automatiquement du régime complémentaire obligatoire.

Le caractère obligatoire du régime complémentaire de frais de santé considéré résulte de la signature du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

Cette définition ne fait pas obstacle à la définition de catégories professionnelles conformément à la législation.

Dispenses d'adhésion(1)

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues par la législation relative à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fonction du cas échéant les bénéficiaires suivants :

- ? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de soins d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en plus de deux ans d'ancienneté d'une couverture sociale par ailleurs pour le même type de garanties ;
- ? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de soins d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture sociale par ailleurs ;
- ? les salariés à temps partiel et intérimaires dont l'affiliation les conduit à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise additionnées ensemble à la prévoyance) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- ? les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une couverture santé en application de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion et sous réserve qu'un justificatif soit fourni ;
- ? les salariés volontaires par une adhésion individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- ? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année, relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - ? dans le cadre d'un dispositif relatif aux conditions mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale ;
 - ? dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des salariés électriques et gaziers ;
 - ? dans le cadre des dispositions du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la prévoyance sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - ? dans le cadre des dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la prévoyance sociale complémentaire de leurs agents ;
 - ? dans le cadre des contrats d'assurance prévoyance complémentaire de groupe conclus à un tarif fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier l'attribution de cette dispense.

La faculté de dispense relève d'un choix du salarié qui est expressément exprimé par lui et ne peut donc en aucun cas être imposé au salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver la demande de dispense des salariés concernés.

Cette dispense écrite, accompagnée le cas échéant des justificatifs requis, doit être présentée au salarié a minima à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier l'attribution de cette dispense.

En tout état de cause, les salariés sont tenus de rester au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se voir dispenser d'une des situations de dispense susvisées.

Ils en incombent alors sans délai leur employeur.

Les salariés ayant cisi d'être dispensés d'affiliation pveeut à tuot mnoemt revienr sur luer décision et slilcoetr luer employeur, par écrit, à l'adhésion à la cvrerutoue du solce cnnoteoeninvl obligatoire.

(1) *Paraphrase étendu suos réserve du rpcseet de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scaoile dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fncnmnaeeit de la sécurité sioalce puor 2016 et des atcilres D. 911-2 et sntivuas du cdoe de la sécurité sicolae dnas luer rédaction iusse du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pirs puor l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fmenincenat de la sécurité scaoile puor 2016.*
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Disposition tsriratnoie : cas des multi-employeurs(2)

Dans l'attente de la plouaitcbin du décret « salariés à eeruylpms mtipuells et à tmeps très pratiel » qui diot viner préciser, notamment, les modalités de feanncinemt de la crevtuorue complémentaire santé, et si aucun régime de complémentaire santé spécifique n'est mis en plcae puor les couvrir, les salariés à tmeps très piraetl et/ ou à emeyoplus mltulieps des epienrersts de la branche, aonurt accès au neiyav mniiaaml des geirtanas d'assurance complémentaire santé précisé par le présent accord, au puls trad le 1er jvneair 2016.

En tuot état de cause, un salarié tlinvalraat chez pulureiss emrulpeyos a l'obligation d'en inmoerfr cuchan de ses employeurs. Ctete itrnfaoaimn est nécessaire aifn que cuhaqe emeyluopr psusie se cormfoenr aux olnaigibots légales ou conventionnelles.

(2) *Prpraagahe eclxu de l'extension comme étant criraonte aux dospistnios du décret n° 2015-1883 du 30 décembre pirs puor l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de finmenanect de la sécurité saicloee puor 2016 retliaf au veenemrst santé.*
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 3.3 - Extension facultative du régime conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les aanyts dirot du salarié peevunt adhérer à la curotveure ogtloibrae en vuuiger par une etxosien fcuttavaile suisotce iulnmlivdeideet par cuhqaee salarié auprès d'un arseuusr et dnnoant leiu au veemsernt d'une cstoaioitn spécifique dnas les cniootinds prévues à l'article 7.

Par aatyns driot du salarié, il est etnendu :

1° Le cnnoiojt non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au cjnioont :
? la prensnoe liée au salarié par un pcate cvuil de solidarité (Pacs) ;
? le cboincun à carhge au snes de la sécurité scaiole ;
? le cnciubon bénéficiant de son pporre chef d'un régime de sécurité socliae (régime général, régime des trliauverlas non salariés, etc.) et suos réserve de la furunitroe d'un crfcaieitt de cbnnacgoiue délivré par la mairie, à défaut d'un jtaifistucif de diilcmoe cuommn ;

2° Les eafntns du salarié ou cuex de son conjoint, de son prnitaaree lié par un pcate civil de solidarité (Pacs) ou cuex de son concubin, à chgare fsialce et/ou scioale :
? jusqu'à 18 ans snas cndtioinos ;
? jusqu'à 27 ans suos réserve de protusuie d'études sciadenroes ou supérieures, ou une fromitaon en atelnrnce (notamment coratnt d'apprentissage ou crnaot de professionnalisation) ou irtsincs à l'assurance chômage non indemnisés ;
? les enfants, qeul que sioit luer âge, qui snot infmeirs ou ateittns d'une mdliaae cqoirhune et teiuaritls de la ctare d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siloace et des familles, ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux prsenenos handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Article 4 - Prestations obligatoires minimales *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les prtonsaties du régime ceetoninnovl olrabotgiie davent bénéficier a minima, atce par acte, à chauqe salarié visé à l'article 3, snot mentionnées dnas l'annexe I jotnie au présent accord.

Il est rappelé qu'à trite puls favorable, les epsnrteeirs cetuvores par le présent aocrd peevunt farie le cohix d'appliquer, comme cuerutovre colecticve et obligatoire, des cvutorereus aevc des niveaux de pnttisaeors égales ou supérieures.

Titre III Dispositions relatives au régime conventionnel obligatoire

Article 5 - Adhésion à un organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de stsafiaire à lerus oiglintoabs découlant du trtie II du présent accord, les enesipterrs visées à l'article 1er scnouevirnt à un cnartot d'assurance sassaiifant aux dspiiioostns du présent aocrd et ntmnemaot le présent ttire et, le cas échéant, le trtie IV.

Le présent aocrd entraîne l'affiliation des salariés tles que visés aux acilerts 3.1 et 3.2, suos réserve, le cas échéant, des cas de dinspees d'adhésion au ctroant colltceif sicsrout par luer employeur.

Conformément aux dtsinpoiioss légales, l'employeur rtemreta crotne décharge à cahuqe salarié bénéficiaire une ncioete d'information détaillée, rédigée par l'organisme arsuseur choisi, décrivant ntmomanet les geeanitrs du régime et lures modalités d'application.

Les salariés soenrt informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de tuote mdoicatiofn de leurs diorts et obligations.

Article 6 - Contrat responsable *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le régime coevnneointnl oriaitbgole et les crurouveets oenpnlietols ainsi que le cantrot d'assurance snot mseis en ?uvre conformément aux dsioipotinss de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloicae et de l'article 83, 1°, quater, du cdoe général des impôts.

Le cntraot d'assurance colltvciee siucrost est un crntoat « rsposanelbe » conformément aux aeirlcts L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément coevnnu que ce cntorat srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dinrtcoe anmsadiitvtrie aifn de rseetr cnmrofoe au caractère responsable.

Il est rappelé que l'organisme auesrsur chsioi a un rôle de cenoiis puor l'entreprise couverte. Tuot oanrmgsie aursuesr coihsi vlierela à ionmferr l'entreprise ou son représentant de tuot preoijt dnot il aariut csniacnoase sescutilpbe de rmtteree en csuae le caractère resbsnoplae du présent régime.

Les oiinagtaross siitneragas cniveneont de se réunir snas délai dès lros qu'elles auonrt été informées d'une pibslsoe mdiftiaacon en ce snes puor engvsiaer les maifotndoiccs à apeprtort au présent régime.

Article 7 - Cotisations et répartition *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 7.1 - Cotisations du régime conventionnel obligatoire *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les cotsiatnois au présent régime snot exprimées en pcgruotaene du pnlaofd mneseul de la sécurité sloicae (PMSS).

Il est enentdu que cette cottioasn muselelne galoble fiaatoirfe prned noenmtam en cpmtoe la mittuaoauisln de la portabilité légale de la cutrouerve msie en plcae par le présent accord.

Il est rappelé que les csointtias snot établies sur la bsaee de la

législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et sociale en vigueur.

Les personnes s'opposent à se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

Au 1er janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés sont les suivants :

(En pourcentage du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (isolé)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015), notamment par l'application d'un taux d'appel.

Article 7.2 - Répartition employeur/salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime conventionnel obligatoire est financé par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une partie en matière de cotisation plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un régime conventionnel obligatoire présentant un niveau de cotisations plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'un des régimes supplémentaires définis dans le contrat d'assurance cadre.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvettes facultatives (extension pour l'ayant droit du régime conventionnel obligatoire, les cotisations individuelles pour le salarié et/ou ayant droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Article 8 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'adhésion du salarié au régime conventionnel obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant toute période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, permettant d'assurer le financement de la couverture.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayant droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période indemnisée de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit omettre l'obligation conventionnelle à hauteur de sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des cotisations facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche assuré pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail

ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de travail familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié percevra le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 9 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 9.1 - Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés concernés par le régime obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contribution de cotisation, de la couverture en cas de suspension du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à partie en matière de la sécurité sociale, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, notamment :

? le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

? le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été exercés chez le dernier employeur ;

? les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord(1) ;

? l'ancien salarié rejoint auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent accord ;

? l'employeur souligne le maintien de ces garanties dans le contrat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

Le présent accord est applicable dans les mêmes conditions :

? aux ayant droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;

? aux ayant droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de mesures de maintien de la couverture par l'assureur, guetiermtat au titre du maintien de la couverture assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fois les conditions de justification dûment remplies.

(1) *Trems exclus de l'extension comme étant concernées aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)*

Article 9.2 - Maintien à l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme assureur choisit en priorité une couverture de santé identique, dans les conditions de période probatoire, ni d'examen ou de traitement médicaux, au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une retraite d'invalidité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes âgées du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayant droit (en application des principes

de symétrie et d'automatisme) au motif de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du mandat des gendarmes visé à l'article 9.1 du présent accord.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée immédiatement par l'ancien salarié à l'organisme assureur concerné dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du mandat des gendarmes visé à l'article 9.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces montants à l'identique seront présentés à la commission paritaire visée dans le titre VI du présent accord.

Titre IV Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés concernés au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Article 10 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 10.1 - Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

(ancien article 12.1)

Article 10.2 - Actions prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prennent la forme, notamment :

? d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de la branche ;

? de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit pour l'exercice de leur droit de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux familles).

Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP animateur des activités

(ancien article 12.2)

Titre V Date d'effet. – Durée. – Révision Dénonciation. – Dépôt

Article 11 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu à effet du 1er janvier 2020. Il se renouvellera ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(ancien article 14)

Article 12 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le cadre de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.(1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les négociations devront être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

(ancien article 15)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tableau de garanties

Le tableau des garanties(1) ci-dessous recense l'ensemble des garanties du contrat de travail y compris les dernières évolutions réglementaires (psychologues, télésurveillance médicale?).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Textes officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230024_0000_0022.pdf / BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect de la charte des agents des centres de responsabilité, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du tuteur modérateur des séances d'accompagnement pluriprofessionnelles prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

gymniques

Signataires	
Patrons signataires	Le COOMSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 13 à la convention collective nationale du sport du 5 juillet 2007 créant le CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » et l'avenant n° 76 à la convention collective nationale du sport du 4 octobre 2012 le complétant sont remplacés par les dispositions suivantes.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Aniauemtr des activités gymmies » (AAG) Mention : activités gymmies d'expression	Le titre du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » a pour mission de faire découvrir l'activité, d'initier aux activités gymmies et d'aider au développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymmies d'expression recouvrent : ? les activités gymmies dansées avec ou sans engins débouchant sur des compétitions ou productions en gymnasitique rythmique ? les activités gymmies à dominante cardio-vasculaire débouchant sur des compétitions ou productions aérobic Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : ? le développement et la maîtrise des habiletés motrices ? la socialisation ? le lien social

« Aiaenutmr des activités gymmies » (AAG) Mention : activités gymmies acrobatiques	Le titre du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » a pour mission de faire découvrir l'activité, d'initier aux activités gymmies et d'aider au développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymmies acrobatiques recouvrent : ? les activités gymmies au sol, aux agrès ou sur supports élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ? les activités gymmies acrobatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des productions en gymmies à visée compétitive ou non Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : ? développement et la maîtrise des habiletés motrices ? socialisation ? le lien social
« Aiaenutmr des activités gymmies » (AAG) Mention : activités d'éveil gymmies pour la petite enfance (15 mois-6 ans)	Le titre du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Aiaenutmr des activités gymmies » a pour mission de faire découvrir l'activité, d'initier aux activités gymmies et d'aider au développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymmies pour la petite enfance recouvrent : ? les activités gymmies d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical Ces activités à caractère ludique et éducatif sont adaptées à des enfants de 15 mois à 6 ans ont pour objectifs : ? le développement psychomoteur ? l'épanouissement de la personnalité ? la socialisation par le jeu ? l'accès à l'autonomie

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les dispositions des CQP définies par les avenants n° 13 du 5 décembre 2005 et n° 76 du 4 octobre 2012 à la convention collective nationale du sport sont remplacées par le droit d'exercer leur

activité dans les endroits qu'ils prévoient.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP Cartographe de course d'orientation

Signataires	
Patrons signataires	Le CSOOMS ; Le CNEA, COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS, CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le principe de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation majeure pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

En application des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés équivalents temps plein sont soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise, ou, à défaut d'accord d'entreprise, d'établir un plan d'action, devant définir des objectifs de progrès en matière d'égalité femmes-hommes et prévoir les mesures pertinentes de leur mise en œuvre. Ces objectifs doivent être mis en œuvre dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plans d'action qui sont élaborés doivent nécessairement comporter des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du règlement XII de la commission nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent difficile ou impossible.

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de course d'orientation	Le titre du CQP « Coordonnement de course de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Cartographe de course d'orientation » : ? conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, esplanade des disciplines et formats de course) ? accompagne et conseille le maître d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la course ?)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent accord fixe 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.

(2) Nuelovle numérotation en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les entreprises de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour permettre en matière de pratiques et de culture les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les représentants du personnel, les personnes ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à mettre en œuvre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les entreprises s'engagent à former et à accompagner sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT?).

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- ? campagnes d'information (notamment, l'usage des outils de communication pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- ? guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ;
- ? publications ;
- ? internet ;
- ? intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-

discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations stéréotypées véhiculées par la société, notamment les perceptions professionnelles, collectives et individuelles, favorables aux jeunes de statut académique et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

? nombre d'actions de soutien et de accompagnement sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
? nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Article 3 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les procédures doivent être basées sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelles du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les procédures doivent s'engager à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du processus (préparation du recrutement, recueil des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et adjectifs professionnels requis par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doit être exempt de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes procédures de sélection et de recrutement. Le recrutement doit utiliser des méthodes de recrutement étudiées pour chaque des candidats (grilles d'évaluation, grille d'analyse des CV?). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les candidats sont demandés au candidat de venir pour son but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Indicateurs :

? nombre et répartition des candidats CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
? nombre et répartition des candidats CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
? suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement masculin et féminin sur la proportion de candidats hommes-femmes reçus et le nombre d'entretiens réalisés.

Article 4 - Mixité dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les entreprises doivent permettre aux employés de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe, commerciale, humaine et sociale.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à promouvoir progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Les établissements d'enseignement et de formation ont un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les procédures doivent s'engager à mettre en œuvre des actions de conseil auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la mise en œuvre de mixité des

emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Indicateurs :

? répartition des effectifs par niveau de qualification et par sexe ;
? répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Article 5 - Évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

5.1. Formation

Pour permettre le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il s'agit de temps plein ou de temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Les procédures doivent garantir que les salariés peuvent bénéficier d'un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé d'éducation pour accéder à l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de prévoir une action particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises doivent :

? garantir en toute transparence les conditions de formation et de suivi des salariés pendant la formation, et notamment l'absence de toute discrimination géographique et un déplacement géographique et une page d'information étendue par rapport aux déplacements professionnels ;
? proposer des formations complémentaires à la formation initiale d'accompagnement et le tutorat ;
? proposer des formations à destination des salariés de cinquième année de vie professionnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateur :

? nombre d'heures de formation par sexe/ emploi/ niveau de classification/ niveau du contrat de travail (CDI, CDD)/ nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).

5.2. Proportion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la mobilité et la mobilité interne doivent être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnels et d'orientation pour chaque salarié doivent être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises doivent prendre en compte l'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du poste professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Indicateurs :

? nombre de salariés de niveau de qualification par sexe, emploi ;
? ancienneté dans la fonction.

5.3. Évolution professionnelle

Conformément aux dispositions légales, un salarié peut être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de bénéficier d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de sursis familial, d'un congé

sabbatique, d'un arrêt lgonue maladie, d'un madnat syndical.(1)

Il a puor but de fraie le pnoit sur les pvetcepesris d'évolution ploionfensslere du salarié et le bilan des frtoionams suivies.

L'entretien pnforoeseisnl diot être un meyon puor l'employeur de vileler à ce que tuos les salariés aneit les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, coptme tneu de lrues atdtiueps plenieefrsonloss et des bosnies de l'entreprise.

Indicateur :

? nborme d'entretiens psfeenslrnoois réalisés.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpesect des dsisopoiints de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 28 avirl 2017 - art. 1)

Article 6 - Égalité de rémunération En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les eprtenrsies anressut puor un même tviraal ou un tvaaril de vealur égale l'égalité des rémunérations etrne les femems et les hommes.

Dès lros que seaneirt identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération etrne des salariés placés dnas une soaititun équivalente, les eprsetiners s'engagent à les suerimppr dnas les puls befrs délais.

Les sules critères pmtnnareet de jifsietur un écart de rémunération dnoevit être objectifs, dnot nateommt l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur diot chauqe année étudier, en lein aevc les ititutonnsits représentatives du personnel, les aexs de progrés cnrreacot l'égalité de rémunération.

Dans les ertspirenes peuorvus d'un délégué syndical, ces aexs seirornvt ntonmemat à la négociation aunllnee poartnt sur les otcbfeijs de réduction et de supesiospn des écarts de rémunération entre les fmmees et les hommes.

Dans les atreus estrpeiens dépourvues de délégué sicyadnl où lqursoe la négociation aunllnee n'a pas aboutie, l'employeur est tneu de prrende unilatéralement, après ciooutlsnatn des représentants du pnsneerol s'ils existent, les msurees nécessaires puor gntiraar l'égalité de rémunération.

Conformément aux dssoinitpios légales, le salarié de ruoetr de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des amanuteitngos générales perçues pandnet son congé et de la mnoenye des angaumnttieos ivdenuldeilis perçues par les salariés rvneealt de la même catégorie professionnelle.

Indicateur :

? rémunération aneulle brute mneyone par sexe, âge et neaviu de classification.

Article 7 - Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les parteienars socaiux itcenint les erepisetrns à mtetre en ?uvre les meseurs nécessaires puor preetmrte aux salariés de coceilnr au mieux luer vie poouilefsreslnne aevc luer vie personnelle.

7.1. Psire en cptome de la vie pnnersoelle dnas l'organisation du tpeps de travail

Les eienrsterps de la bhnrace vlneielr dnas la mrsuee du psiblose à prredne en cptmoe les cetatnorins plnnelseores et feimlailas lros de l'organisation du tepms de travail, et nnmateomt dnas l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les pesrnonnes chargées de la goseitn du pnnearsel snreot spécifiquement sensibilisées aux enujex de l'équilibre vie professionnelle-vie psloenrlene et familiale, mnneotamt puor la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dnas l'exécution norlmae du ctanrot de taaivrl sur des périodes situées en dhoers des pagels htaeluilebs de travial

dvronet être planifiés snafummesfit à l'avance puor petermtrre aux salariés de prendre les dinssioiptos nécessaires.

L'étude des ddmenaes des salariés puor un aménagement de luer tpeps de travail, et nnmateomt puor le psgasae à un tpeps partiel, ou bein d'un tpeps piratel à un tpeps plein, définies par les oltioaignbs légales, drvea pteremrre la cooiinaicltn de la vie persolenlnsoife et de la vie prlenlonsee et failalmie tuot en paenrnt en comptpe également les nécessités de l'entreprise quuat à son ooniigasrtan du tpeps de travail.

Le tepms prtiael ne diot pas être un olstbace dnas l'évolution slrlraaae et dnas l'évolution de carrière du salarié, nanmtmoet puor l'accès à des psteos à responsabilités. Les eptrrseneis veolrneit à ce que les objectifs, les msisons confiées et la caghre de taivral du salarié senoit cetpablimos aevc une octcopaiun du pstoe à tpeps partiel.

Indicateurs :

? nmrboe de salariés taarnlvalit à tpeps piaertl par xxee ;
? nobrme d'heures de tvaaril hbdoeridmaae moyen effectué par les salariés à tepms ptreail ;
? nbrome d'actions de siesolbitnaisin sur l'équilibre vie professionnelle-vie pnelrslonee et familiale.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou congé paarnetl d'éducation ne cseionnttut pas un firen à l'évolution pserneolfonisle du salarié.

Au corus de la grossesse, stiuue à une pcsiirproten médicale, si la salariée est affectée tmrraeemeoipnt à un autre poste, sa ccalfissiaton antérieure est mtannueie anisi que les dortis qui y snot rattachés et clea jusqu'au rutoer au ptsoe initial.

Les enireerstps de la bhcanre s'assureront du bon roeutr des salariés dnas l'emploi après luer asenbbe puor congé de maternité, d'adoption ou puor congé peaanrl d'éducation, nmatenmot grâce aux dtpfisisos sutniavs :

? la coiuocammitn des imoirfnontas diffusées à l'ensemble des salariés au cuors de l'absence puor asini pettemrre un mnaetiin du lein psooefensnrlr ernte le salarié ansebt et l'entreprise ;
? la pistiropon systématique au salarié de l'organisation de l'entretien psneiosfenorl prévu par l'article L. 6315-1 du cdoe du taaivrl lros de la rpierse de l'activité. Cet eitenetrn est l'occasion d'aborder les cntodinios de rseprie de l'activité ainsu que les bnioes de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. art. 5.3). Cet eeetinrtn puet être fiat également en aomnt de la rpsiere de l'activité.

Indicateur :

? nbmroe de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés paeutnrax d'éducation (à tpeps pirtael ou à temps plein) par sexe.

Article 8 - Conditions de travail. – Sécurité au travail En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les prteneraais sucaiox anretitt l'attention des eenestirrps sur le fiat que l'égalité ploeeelosfnirsne femmes-hommes diot également tuovevr un écho en matière de cnoiidonts de tavaaril et de sécurité au travail, en lein aevc le CHCST lruosqe celui-ci existe.

Elles dvnoiet vieellr à ce que les fmmees ne sneoit pas puls exposées à cnetrias reiuqss proslsfennoeis que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de ctnnidios de triaval ginsrasatnat luer sécurité.

Les iarecurrtsuntfs dovniert être adaptées au triaval de salariés féminins et mucnislras (nombre sfsfanuit de vestiaires?).

Indicateur :

? nmobre d'accidents du travail, d'accidents de terjat et de mdaeilas psfsernnelooelis par sexe/emploi.

Article 9 - Rôle de la branche En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Afin de pvuioor vérifier la pierntecne des ationcs et des iactinrueds prévus par le présent accord, les preertanais suociax

s'engagent à initier, dès sa signature, le dsgrinoatc visé à l'article D. 2241-7 du cdoe du travail, s'vauit les modalités prévues ci-dessous. Ce dsiniogac serirva de bsae puor le sivui anuenl de l'accord.

En outre, les paterarenis sociuax s'engagent à :

- ? pudoirre tuos les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rpoarpt crnprnmoet les éléments suavitns :
- ? répartition des ectffeifs par sxee et trnhcae d'âge ;
- ? répartition des etiffeefs par sxee et tranhce d'ancienneté dnas l'entreprise et dnas l'emploi ;
- ? répartition des ecfieffts par sxee et tilae d'entreprise ;
- ? répartition des eefciffts par sxee et nature du caontrr de tairval (CDI à tpmes plien et à tpmes partiel, CDI intermittent, CDD à tpmes plien et à tpmes ptaeirl et mtofis de roercus au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport, ctorants aidés à tepms plein et à tepms partiel, alternants) ;
- ? répartition des etiffeefs par sxee et tpmes de tivaarl (par trachnes de moins de 10 hurees hebdomadaires, de 10 hreues à 24 hurees hebdomadaires, de puls de 24 hereus hebdomadaires, de 17 h 30 hmadeioderabs puor les srpiofts pneoonlrsfess et lreus entraîneurs ou de 9 hreues heeoadmibdrs puor les sioftprs en formation)/emploi ;
- ? répartition des etceiffes par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- ? casirmaoopr des rémunérations : rémunération aenullne brtue monynee par sexe, tacnrhe d'âge et nieavu de ctscasifaiillon ;
- ? meonmvuet du peseonrl : embauches, ctmgheenas de nveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sxee ;
- ? accès aux différentes ancoits de fmoitoarn : nbome d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de foatrmion (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- ? nrobme de réunions eeinletexolpnncs ;
- ? intégrer dnas les turaavx et études menées par l'observatoire la deisominn de l'égalité pioeefnlrslose en s'attachant aux filières et elpioms caomtnport des déséquilibres etnre les sexes.

Article 10 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les pnreeaitras soicaux sneuatioht sécuriser les dtiipsoisfs déjà mis en plcae dnas les eietrerpss à la dtae d'extension du présent accrd de branche.

Dans ce but, les diinoiosstps du présent aroccd ne s'appliqueront aux enerrsetpis déjà ceuvertos par un accrod rltiaief à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un paln d'action (en aptpiocailn des atrelcis L. 2242-8 et svuatnis du cdoe du travail) qu'à comtper du reeonvuenelmlt de l'un de ces dffiipstis internes.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

11.1. Durée

Le présent acorcd est clconu puor une durée indéterminée.

Conformément aux dsintpoosiiis légales, les négociations de bchanre revaietls à l'égalité femmes-hommes senort orveutes tuos les 3 ans et perenmtortt de fiare un bailn du présent accrd et de négocier les aaaniodppts qui snareiet nécessaires.

De plus, si les cnsloionucs du dtsngoaiic établi en aiiotpaclpn du peimrre alinée de l'article 9 du présent accrd le nécessitent, les singiatraes s'engagent à oivrur les négociations avant ctete échéance de 3 ans puor fiare évoluer le cetonnu de l'accord et les idutcairens qu'il définit.

Tout sniatarge du présent accrd arua la faculté de daedemnr sa révision dnas le cardé légal(1).

Le présent acorcd proura être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des oioiasnrangs stgainraies dnas le recsept des règles prévues par lecode du tivraal (1).

11.2. Msie en ?uvre et suivi

L'observatoire des métiers du sport est chargé de la msie en ?uvre et du suvii du présent accord.

Dans ce cadre, il évaluera les moenys nécessaires, namotment puor la msie en plcae du diognatc et du raroppt de bcrnhae prévus à l'article 9.

11.3. Entrée en vigueur

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la detriicon générale du tairval asini que d'une dmndae d'extension sniuavt les modalités définies par la loi. Il pnreda effet le juor sivaunt la piblciauotn au Jrnoual ofceiifl de son arrêté d'extension.

*(1) Les alinéas 4 et 5 snot étendus suos réserve du rpsceet des dspioitsnois de l'article L. 2261-7 du cdoe du tariavl dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rleatvie au travail, à la miaordesotnin du dgoiuale scaoil et à la sécurisation des pruoarcs ponensforilses publiée au Jonarul oeiicffl du 9 août 2016.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

À trveras le présent accord, les prteneraias suoacix satoihent rpapleer luer athmenectat aux pcrpneis de non-discrimination et d'égalité pilesroosenfnle qu'ils ont affirmés dès la siraugtne de la ceoniontyn ceilcvltoe ntialaone du sropt le 7 jleliut 2005.

L'effectivité de ces prcpnieis diot crdnuoie les eeistrernps de la bnharce à ofrfr les mêmes opportunités, à compétences égales, à tetuos les psrenoens qui y travaillent, qlous que sinoet ntoeamnmt lures origines, luers croyances, luers opinions, luers m?urs, luer sexe, luer âge, luer ancappatere à une ethnie, à une nation, luer état de santé ou de handicap, luer aneapaptncr ou non à un syndicat, luer eieccxre ou non d'une activité de représentation du personnel, luer stauioitn de famille, luer leiu de résidence?

Dans ce cadre, le présent acorcd vsie à gnairtr aux salariés l'égalité de teairmnett etnre les feemms et les hmmeos tuot au lnog de luer pacruros psenoieinsforl dnas les etereipsnrs de la branche.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, les paarenreits suaicox ceovnnent de la nécessité d'agir nnmaetmot sur les aexs prniiaicux sntuivavs :

- ? la sobaisiteiinlsn et la miitolaisbn des atercus de la bnchrae ;
- ? le rceteenrumt ;
- ? la mixité dnas l'emploi ;
- ? la goestin des prraucos d'évolution poissnorlfenlee (formation, promotion) ;
- ? l'égalité saalarlie ;
- ? la clicioionatn ernte vie pnfleloersnosie et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- ? les cotninidos de tviaral et d'emploi, et namenomtt ceels des salariés à tpmes partiel.

Face au mauqne d'informations, de steisuiqatts et d'études sur l'égalité ernte les fmemes et les hmoems dnas la branche, les piarenreats saicox ceinvennont d'engager, dès la suirngtae du présent accord, le dgaotnsiic visé à l'article D. 2241-7 du cdoe du travail, svuniat les modalités prévues par l'article 9 du présent accord. Ce dgiositnac svreira de bsae puor le sviui aunenl de l'accord égalité prsennoisolelfe de la branche.

Dans le présent accord, le mot salarié cncnceroe assui bein les hmmeos que les femmes.

Rappel des ogtalibinos légales puor les entreprises

Les paerriantes suoicax rlpeepantl les ontigioalbs légales de négociation ccvilteole d'entreprise et d'affichage en matière d'égalité professionnelle.

Dans les estenreiprs où snot constituées une ou peurisuls soctines sacyeidlns d'organisations représentatives, et dnas lqesleelus un délégué sdynical est désigné, l'employeur est tneu

chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures préventives de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de remettre en palette chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail (2)).

Les mêmes obligations s'appliquent également de négocier chaque année sur la possibilité des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de remettre en palette chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les incriminations au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (art. L. 2242-9 du code du travail).

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du sport en matière d'égalité femmes-hommes

Article 4.1.1. ? « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un poste 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 aptitude 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 prénom ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4.1.1.1. ? « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les conditions de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

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

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

Article 5.3.3.3.1. ? « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veillent particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des dispositions particulières en cas de maternité. »

Article 8.5.1. ? « Les signataires décident que les périodes de congés parentaux sont ouvertes par priorité à l'ensemble des salariés : [?] les femmes ou les hommes pour exercer une activité professionnelle après un congé parental. »

Article 12.7.3.4 b). ? Congés des salariées enceintes : « En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la salariée et le bénéfice du congé est acquis. »

Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP Accompagnateur en télésiège nautique

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective notifiée du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	prerogatives, modalités d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Accompagnateur en télésiège nautique	Le titulaire du CQP « ? Aoucpmacegatr en télésiège nautique ? » est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en autonomie des activités en télésiège nautique, sur un 2 pylônes, jusqu'à l'autonomie de pratique et sur tout support en arase la sécurité et le respect des pratiques. Pour un télésiège simple (4 pylônes et plus), la sécurité et le respect des pratiques sont assurés par une deuxième personne : ? titulaire d'un opérateur titulaire câble sur une structure assise affiliée à la fédération française de ski nautique et wraebakod ; ? titulaire d'un CQP « apungcacoatmr télésiège nautique » ou d'une personne titulaire de niveau IV ou supérieur en lien avec les activités nautiques sur une structure de sécurité managée ou une collectivité territoriale.
--------------------------------------	---	---

Avenant n 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er - Titre Ier Financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

L'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Cette cotisation est recouvrée, pour la durée de sa désignation, par l'OPCA mentionné à l'article 8.6.1 de la présente convention, en même temps, mais distinctement que les cotisations mentionnées au même article, selon les règles ci-dessous.

Règles de recouvrement de la cotisation :

? la cotisation de l'année N est appelée à l'année N + 1 ;

? l'assiette de cotisation est constituée de la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N. »

Titre II Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le préambule du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport ainsi que les articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.8.1 et 8.8.2 sont remplacés par les dispositions qui suivent :

« Chapitre VIII
Formation professionnelle
Préambule

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

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

? réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) comme outil prioritaire 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 développer des compétences et les salariés à utiliser leurs acquis sur leur parcours

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8.1
Plan de formation
8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les entreprises assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Dans ce cadre, elles peuvent élaborer un plan de formation qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Un plan de formation professionnelle supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personne a accès aux formations continues.

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 représentants du personnel lorsqu'ils existent.

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

8.1.2. Catégorisation des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation. Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux critères :

? l'objectif de la formation ;

? la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui permettent au salarié d'acquies l'emploi

Ces actions ont pour objectifs :

? d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utiles à la tâche qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;

? soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui permettent au salarié d'acquies l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utiles à la tâche qu'il occupe. Elles concernent le poste de travail occupé, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement de la rémunération.

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se voient appliquées, le cas échéant, les dispositions de l'article 5.1.2 de la convention collective nationale du sport.

8.1.2.2. Actions de développement des compétences

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail sans

puevnet 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 sioums au forfait jours).

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de celle-ci (montant de l'allocation de formation, frais annexes ?), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié doit avoir assiduité la formation et participer aux évaluations de celle-ci.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux formations professionnelles complémentaires ou nouvelles acquises, sur l'attribution de la priorité à l'emploi occupé et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le salarié peut résilier de son plein gré son contrat de travail, l'action de résiliation doit être recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie hors temps de travail, l'action de résiliation doit être recommandée avec avis de réception par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 6321-10 du code du travail qui est applicable sur le plan de formation.

8.1.3. Uoisailltin des fdnos au titre du paln par l'OPCA

Dans le cadre de la CPNEF, les priorités sont soumises à la condition préalable à l'organisme mentionné à l'article 8.6.1 des conditions sur les conditions de prise en charge des actions de formation financées au titre du plan de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que les dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Par ailleurs, peuvent être pris en charge des actions de formation en faveur des bénévoles conformément à l'article L. 6313-13 du code du travail. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

Article 8.2

Compte personnel de formation

8.2.1. Origine et fonction du CPF

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

8.2.2. Montants du CPF

La décision d'utiliser les heures acquises au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Toutefois, les modalités de prise en compte de l'objet d'une décision concertée avec l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

8.2.3. Professions éligibles au CPF

Les professions sont éligibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF s'il s'agit de compétences définies par décret ainsi que l'accompagnement à la VAE. Les professions éligibles sont mentionnées à l'article L. 6323-16 du code du travail. D'ici là, la liste de professions éligibles au CPF est élaborée par la CPNEF.

Un avenant supplémentaire en heures et par secteur du compte personnel de formation peut être défini par un accord de branche.

Le principe d'un financement du CPF par des fonds cotisés est envisagé à l'avenir dans le cadre de la CPNEF.

Article 8.3

Congé individuel de formation (CIF)

8.3.1. Principes

La convention collective de l'emploi et de la formation définit les conditions et les modalités de prise en compte pour les congés individuels de formation, y compris ceux des salariés sous contrat à durée déterminée. La mise en œuvre et l'information sont confiées à l'OPCA mentionné à l'article 8.6 de la présente convention, pendant la durée de sa désignation.

8.3.2. Ancienneté

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

? de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

? de 4 mois consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

Article 8.4

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition de formation, d'une évaluation écrite de la formation et de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification des compétences acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet :

? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
? de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du secteur ;
? de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
? de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel autre que celui de l'objet d'un agrément par la CPNEF du secteur ;
? de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit être conclu de plein gré l'un des partenaires, est ouvert aux :

a) Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
b) Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
c) Autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

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

l'initiative de l'employeur mais peut également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

l'initiative de l'employeur mais peut également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

l'initiative de l'employeur mais peut également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.4.4.2. Durée de la formation

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

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

8.4.4.3. CDI

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

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

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

8.4.4.5. Travail

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

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

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

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

- ? servir trois salariés au plus, tous cotracts confondus ;
- ? bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- ? disposer du temps nécessaire au suivi des tuteurs de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5

Périodes de professionnalisation

La durée du contrat saurait être inférieure à la durée de la formation et de développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les périodes de professionnalisation erantnt dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- ? être prévue croptemr une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de professionnalisation ;
- ? le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5 ;
- ? être de nature à permettre une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles ;
- ? être de nature à permettre une durée maximale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à

8.5.1. Salariés paritaires

Les périodes de professionnalisation sont prévues par le contrat de travail de l'ensemble des salariés concernés :

- ? 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 exerçant 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 permis nécessaires de qualification (V, V bis et VI) ;
- ? les salariés ayant occupé une fonction de qualification à temps partiel.

8.5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation sont prévues par le contrat de travail de l'ensemble des salariés concernés :

- ? s'agit d'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) ;
 - ? s'agit d'une qualification reconnue par la branche.
- Les périodes de professionnalisation peuvent aussi porter sur des actions de formation aux tuteurs 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 élevée.

Quand une période de 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 validation du salarié est examinée en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux financements disponibles correspondant aux certifications ainsi acquises. La CEPNF établira les modalités de fixation à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

8.8. Observatoire des métiers du sport

8.8.1. Préambule

Pour améliorer les conditions de travail et la définition de leurs besoins de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux professionnels saucos de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

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

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés par le comité de négociation ou par la CEPNF qui en fait des conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des membres et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.8.2. Objet

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

- ? renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des projets de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- ? recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, notamment en matière de qualification, au niveau national et régional ;

? aselnayr et actipeir les évolutions acnatfeft l'articulation ertne
 la fmoirtoan et l'emploi aifn de :
 ? fourni à l'ensemble des atrcues de la ftiaomron et de l'emploi
 les oltuis et les mneyos de réaction nécessaires aux cnmtahgeens
 à vneir ;
 ? permettre, par la caonishnscae de l'évolution des métiers,
 l'anticipation des bsneois de fortaimon et la msie en ?uvre de
 piueliqots de fratoiomn adaptées ;
 ? nirruor les travaux uelits aux négociations des ptenraearis
 scauiox de la branche.
 Pour réaliser ces missions, l'observatoire est nmmetoant amené à
 :
 ? réaliser des enquêtes et études pcirvtopeses centrées sur
 l'évolution des métiers ;
 ? capliisaetr des études dpsoenilibs par l'élaboration de

Avenant n 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP Technicien de tir à l'arc

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2017

L'article 5 de l'annexe I de la cinvotnoen collicevte ntinoalae du
 soprt du 7 jueillt 2005 est complété par les dsooiipitnss sunvitaes
 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité

Avenant n 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP Moniteur de roller skating

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

Dans la lctie prévue de l'article 5 de l'annexe I de la cnvotnoen
 clcolvteie nataonlie du soprt du 7 jeilult 2005 , le CQP « Miotuener
 de relolr siakntg » créé par l'avenant n° 49 du 7 jelliut 2010 et
 complété par l'option « Rellor randonnée » prévue par l'avenant
 82 du 9 avirl 2013 est remplacé par les doisipsontis sauietvts :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité

synthèses et ? patrcepir aux études et oibeatnv de l'Etat et les collectivités tirelorint ? dffsuier les tvauxx pptocefsrs formation ; ? développer des partenariats.	Le tiratitile du COP « sors cdeoutins par les svrcees aucnehen siportf de tir à l'arc « Technicien de tir à l'arc » a été créé par l'avenant n° 49 du 7 juillet 2010 et complété par l'option « Rellor randonnée » prévue par l'avenant n° 82 du 9 avril 2013. Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieicotr générale du travail, anisi que d'une dnmeade d'extension et prernda eefft le laemdniien de l'arrêté d'extension. Le 8 avril 2016.	Le tiratitile du COP « sors cdeoutins par les svrcees aucnehen siportf de tir à l'arc « Technicien de tir à l'arc » a été créé par l'avenant n° 49 du 7 juillet 2010 et complété par l'option « Rellor randonnée » prévue par l'avenant n° 82 du 9 avril 2013. Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieicotr générale du travail, anisi que d'une dnmeade d'extension et prernda eefft le laemdniien de l'arrêté d'extension. Le 8 avril 2016.
--	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2017

Le présent avant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieicotr
 générale du travail, anisi que d'une dnmeade d'extension et
 prernda eefft au pmieer juor sanuivt la pctoilbuan au Jrnuoal
 oficfeil de l'arrêté d'extension.
 Le 8 avirl 2016.

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

		Conditions d'exercice Initiation en aoomintue puor tuot pibulc aux activités rellor sotprs dnas les oitpons pantaige ariuqttsie et danse, course, rink-hockey, rellor hockey, reollr freestyle, rloelr randonnée, roellr lsoiris et roelr derby. Encadrement en anuomtoie puor tuot pibulc de la crusoie jusqu'aux permies nuaeivx de compétition inclus. Limite des citnnoods d'exercice Dans la ltiime de 20 pauqnttiras par ttilraue du CQP. Dans des epaces dédiés : gymnase, pteaalu sportif, pstie de roller, vioe verte, miileu uriabn et skatepark. Dans le cdare d'initiation au rolelr randonnée ilcaunnt des muirens sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gproue de puls de 8 pitrtnuaaqs se fiat en présence de duex tterlaiuis de CQP, en aiotcapplin de la réglementation en vigueur. Au reragd de la sutiitaoen peosensolrlnife visée par le
Moniteur de rloelr skating Option « Cursoe »	Le trltauie du CQP « Moentiur de relolr skitang » est classé au gopure 3 de la cotnniveon ccleotvile noiatlne du sport	

<p>Moniteur de roller skating Option « Piagtane atuitiqsre et dnase »</p>	<p>Le ttraiule du CQP « Mouinetr de rloer stiknag » est classé au guproe 3 de la coitvonenn cetoiclvle ntliaoane du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en aomunitoe puor tuot pbluic aux activités rllor sorpts dnas les opoitns pgtainae atqurtisie et danse, course, rink-hockey, rlelor hockey, rlelor freestyle, rolelr randonnée, relolr loirss et rloer derby. Encadrement en amoooutne puor tuot pbluic du pgaintae atiqustrtie et de la dnsae jusqu'aux pieermrs niueavx de compétition inclus. Limite des cooiidntns d'exercice Dans la liimte de 20 pituaatqrns par tiliuarte du CQP. Dans des esaepcs dédiés : gymnase, pltaaeu sportif, ptise de roller, vioe verte, meilul uarbin et skatepark. Dans le cdare d'initiation au roellr randonnée iunnalct des miurnes sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gouppe de puls de 8 ptqutrainas se fiat en présence de duex tletuirais de CQP, en atpiacoipln de la réglementation en vigueur. Au rreagd de la suiattoin psiselloenfnoe visée par le tltuaire du CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnosproed à un vulmoe haiorre de tavairl à tmpes pitaerl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vloume hrroaie aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrrteeme l'accès du pnoerisfnsl tlliruae du CQP à une artue ctectifiraon du setcuer iincrtse à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la faiortmon pfieonnrsloslee continue, ou à défaut retcurer un pifefonsesonl taurliie d'une cceoiatfirn du stceur iiscnrte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>	<p>Moniteur de roelr skating Option « Rloer felyretse » ou « Roller acrobatique »</p>	<p>Le tliuratie du CQP « Moueintr de roellr stnaikg » est classé au guorpe 3 de la coveointnn cvlloticee nilnatoae du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en aouuinmte puor tuot pbluic aux activités roellr sptos dnas les oointps pniagate aiqtrtusie et danse, course, rink-hockey, rlleor hockey, rloer freestyle, roellr randonnée, relolr losiirs et rleolr derby. Encadrement en amntoiuoe puor tuot plbuic du rloer fertyslee jusqu'aux peierrms nveaux de compétition inclus. Limite des cnnootiids d'exercice Dans la lmitie de 20 pnuarittaqs par tiaiturlu du CQP. Dans des escapes dédiés : gymnase, patleau sportif, pitse de roller, vioe verte, miileu ubairn et skatepark. Dans le carde d'initiation au roellr randonnée iunlanct des muenris sur vioe ouverte, l'encadrement d'un grpuoe de puls de 8 pianurqtas se fiat en présence de duex tlaeruitis de CQP, en aactppioin de la réglementation en vigueur. Au rreagd de la sitiutaon poelneirsosflne visée par le tuiriale du CQP, le bioesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement copsrerond à un vlumoe hriorae de tvaaril à tepms petrail de 360 hreus par an. Au-delà de ce vumloe hroaire anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrrmeete l'accès du pninoeoesfsl tliatiure du CQP à une artue ctctroieiaifn du setcuer irtsince à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la ftoiaormn plenenofsroinse continue, ou à défaut rcrteeur un pninoseroesfl tutlairie d'une citiciteafon du secuter icstrtine à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
---	---	--	---	---	--

<p>Moniteur de roller skating Option « Rink-hockey »</p>	<p>Le talturte du CQP « Mnuoetir de rololr stainkg » est classé au gorupe 3 de la coeionnvtn colcvletie naaioltne du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en aointoume puor tuot plibuc aux activités rleolr soptrs dnas les otonips pnaatgie attiuqrsie et danse, course, rink-hockey, rloer hockey, reollr freestyle, rleolr randonnée, rleolr lirsios et rloer derby. Encadrement en aonuoimte puor tuot pilubc du rink-hockey jusqu'aux preeimrs nueaivx de compétition inclus. Limite des cidonoints d'exercice Dans la litme de 20 prtaniuatqs par tiratuile du CQP. Dans des espcaes dédiés : gymnase, peaatlu sportif, pitse de roller, vioe verte, meiliu urabin et skatepark. Dans le crdae d'initiation au roellr randonnée ianlcunt des mriuens sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gproue de puls de 8 patrnauqtis se fiat en présence de duex tleauirts de CQP, en aoiptacipln de la réglementation en vigueur. Au raergd de la suiitaotn prilnofsneeosle visée par le traiuilte du CQP, le bsoein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crosornped à un vmoule hroriae de tiaarvl à tmeps ptaeril de 360 hurees par an. Au-delà de ce volmue hriraoe aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot preeettme l'accès du psosioernel ttiairle du CQP à une artue citiieftcoran du sceetur ircistne à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fomatroin pnllsrisonfeeoe continue, ou à défaut rreeutcr un pinerossnfoel tarutilie d'une citoftcraein du suetecr icritsne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>	<p>Moniteur de roller skating Option « Reollr hokecy » ou « Rleolr in lnie hekocy »</p>	<p>Le tuarttie du CQP « Mtueonir de rleolr saniktg » est classé au gorupe 3 de la ceinvotnon cviocltlee nitalanoe du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en ainnootue puor tuot pibulc aux activités reollr storps dnas les oiopts paanigte arstquite et danse, course, rink-hockey, roellr hockey, reollr freestyle, rloer randonnée, rleolr lisrois et rleolr derby. Encadrement en amontioue puor tuot plibuc du rleolr heckoy jusqu'aux pemerris neaviux de compétition inclus. Limite des ciontnoids d'exercice Dans la litmie de 20 pnqatituars par tialirtue du CQP. Dans des ecaesps dédiés : gymnase, ptlaeau sportif, ptsie de roller, vioe verte, mileiu uriban et skatepark. Dans le cdrae d'initiation au rloer randonnée inclnaut des mnuiers sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gopure de puls de 8 pruatitans se fiat en présence de duex tiaatlurs de CQP, en atppciolian de la réglementation en vigueur. Au rraged de la stiaoiutn pefesinloornlse visée par le tluatiire du CQP, le bsoein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cponsoerrd à un vmuloe hiraore de tavrial à tmeps ptraiel de 360 hures par an. Au-delà de ce vlmuoehorraie auennl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pterremte l'accès du pesrnsonefol ttularie du CQP à une aurtte ciiceoitafn du sueectr iticnsre à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bais de la fmoaoirtn ponrsseoillenfe continue, ou à défaut reruetcr un pioenfssonerl tlautirie d'une ccatoiietfrin du sceetur ircistne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
--	--	---	---	--	--

<p>Moniteur de roller skating Option « Rolelr randonnée »</p>	<p>Le titratuie du CQP « Mineuteur de rlleor sikatng » est classé au gpruoec 3 de la cvoeitnnon clelcioctve niaoantle du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autinmooe puor tuot pibulc aux activités rloer strops dnas les opnoits pnaitgae austitrqie et danse, course, rink-hockey, reollr hockey, rllor freestyle, rloelr randonnée, reollr loiirss et rloelr derby. Encadrement en atmioonue du rloer randonnée jusqu'aux prreeims naivuex de compétition inclus. Limite des citnoonids d'exercice Dans la ltiime de 20 pnaratuitqs par tituarlie du CQP. Dans des eecasps dédiés : gymnase, ptaealu sportif, psite de roller, vioe verte, miileu uabrin et skatepark. Dans le cdare d'initiation ou d'encadrement au rellor randonnée ilaucnnt des mueirns sur vioe ouverte, l'encadrement d'un grupoe de puls de 8 pputatarins se fiat en présence de duex ttaliuiers de CQP, en alppoipatin de la réglementation en vigueur. Au rraegd de la satitoiun pirsloesoefnlne visée par le tltruiiae du CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coernrspod à un vloume haorrie de taarvil à tmeps prtaiel de 360 hereus par an. Au-delà de ce voulme hriorae aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prttermee l'accès du poifoennressl tiuratle du CQP à une arute cftiticiaeion du seucter iscnrite à l'annexe II. 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la ftoriaomn pifeoonselnrnsle continue, ou à défaut reutrcer un prsoenfsionel tiuiarlte d'une citioficacern du sceutr icnrtise à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>	<p>Moniteur de rlleor skating Option « Rleolr debry »</p>	<p>Le taitirue du CQP « Miuenotr de rolelr sktaing » est classé au guproe 3 de la cotovneinn cetvloclie naonaltie du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en auotinome puor tuot pilubc aux activités rleolr sotrps dnas les otpinos pigaante airiqstute et danse, course, rink-hockey, rllor hockey, rlleor freestyle, rllor randonnée, rleolr liosirs et rloelr derby. Encadrement en atomnioue puor tuot public du rloer dreby jusqu'aux pmeerirs neuviax de compétition inclus. Limite des cnodoiitns d'exercice Dans la ltmiiie de 20 pqantuirats par taituilre du CQP. Dans des eecspas dédiés : gymnase, peaatlu sportif, pitse de roller, vioe verte, mileiu uibarn et skatepark. Dans le cdrae d'initiation au roellr randonnée iucnalnt des mrenius sur vioe ouverte, l'encadrement d'un grupoe de puls de 8 pntraqtuais se fiat en présence de duex ttaliuiers de CQP, en aicatolppin de la réglementation en vigueur. Au reagrd de la siottiaun ponoerisflslenne visée par le tiratuile du CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cronperosd à un vloume hoirrae de traiavl à tmeps praeitl de 360 hereus par an. Au-delà de ce vmluoe hraroie anonel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prttrmteee l'accès du peoeiosrnfsnl taiturile du CQP à une arute cracitfotien du sceutr irinstce à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fortoiman pfrselonnlsioee continue, ou à défaut reutrcer un pnfoeoiernssl ttiliruae d'une craitteiciofn du seectur irtinsce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
---	--	--	---	--	---

<p>Moniteur de roller skating Option « Roller Iriosis »</p>	<p>Le tarif du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation aux activités roller skating dans les disciplines : patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement des activités de « d'apprentissage du patinage », de « roller santé » et de « roller en roller ». Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 places par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des menus sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 participants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation pluriennale visée par le titulaire du CQP, le bésion 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 fonction du secteur itcsine 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 qualification du secteur industriel à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
---	---	--

<p>Moniteur de roller skating Option « Skateboard »</p>	<p>Le tarif du CQP « Motu de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Encadrement en autonomie du skater jusqu'aux premières nouveautés de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 places par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, et skatepark. Au regard de la situation pluriennale visée par le titulaire du CQP, le bésion 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 fonction du secteur itcsine 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 qualification du secteur industriel à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
---	---	---

<p>Moniteur de roller skating Option « Mbrtrnoaouiad »</p>	<p>Le talurtie du CQP « Meoutnir de rleolr saniktg » est classé au gorupe 3 de la cenootnvn cctlvloeie ninaotale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Encadrement en aoiomunte du maruoonbitand jusqu'aux pemeirs niveaux de compétition inclus. Limite des ctnoodinis d'exercice Dans la limite de 20 ptiqartnuas par titatriue du CQP. Dans des eceasps de pneile nutrae ptrnmaeett la paiurtqe du mountainboard. Au regard de la situtaoin prflonesoseline visée par le trliautie du CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csnrooerpd à un voumle horarie de tvarial à temps ptireal de 360 hueres par an. Au-delà de ce volume hoarrie annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot petrmrete l'accès du pnsosoerfinel traititule du CQP à une artue catofceitiirn du steucer irisntce à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foamtroin pnlnfsoslroieeee continue, ou à défaut reucretr un pssiefoneonrl tuarltiie d'une ctcfteaiiorin du seetur istincre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.</p>
--	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

Les taretulis des CQP définis par les aeantnvs n° 49 du 7 jieuillt 2010 et n° 82 du 9 avirl 2013 covrnenest le dirot d'exercer luer activité dnas les coonitidns qu'ils prévoient.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diitcoren générale du travail, asnii que d'une demande d'extension et pnrrede effet au prmeier juor saivunt la plitcuaibon au Jrunoal ofiiecl de l'arrêté d'extension.
Le 8 airvl 2016.

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

Avenant n 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Préambule

Lors de la coisimosm mitxe patiirare de la bharnce du sprot du 10 jiuin 2016, les pratraneis saouicx se snot accordés sur les pnpireics savnutis :

- ? une aetanumitgon du cpaiatl décès défini à l'article 10.4, pssaant de 100 % à 150 % du siaalre de référence ;
 - ? une bassie du tuax de cotisation, aevc un tuax d'appel fixé à 0,58 % du sialrae burt total.
- Cette décision est le furit de dssunioicss menées sur l'avenir du régime de prévoyance et vsiant à pruegr une pitrae des réserves de ce régime, après aroccd des ormsnaegis assureurs.
Le présent aannvet a puor oejbt d'entériner ces maodnicitofis à coemtrp du 1er jieuillt 2016.

Article 1er - Modification de l'article 10.4 du chapitre X
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le mtaonnt du cpaiatl décès défini à l'article 10.4 est relevé à 150 % du slairae de référence.
L'article 10.4 du carthpie X « Prévoyance de la CNCS » est remplacé par les dpoisositins sieuvnats :

« Ailrtce 10.4
Capital décès

En cas de décès du salarié, qu'ele qu'en siot la cause, anavt son départ à la rtrateie ou à pairrr de la dtae où le salarié est rnoocu par la sécurité solciae en invalidité pnnartmeeee et aolbsue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une sulee fios un captial égal à 150 % du sarliae de référence. »

Article 2 - Modification de l'article 10.8 du chapitre X
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Un tuax d'appel de cttooiasn est fixé à l'article 10.8.
L'article 10.8 du crhtapie X « Prévoyance de la CNCS » est complété par les dpoistniosis snutvieas :
« A ctioepmr du 1er jilleut 2016, un tuax d'appel est fixé à 0,58 % du salirae burt taotl selon la répartition stainuve : 0,29 % puor l'employeur et 0,29 % puor le salarié. Il est destiné au fnamenicent des ganaierts mentionnées aux acitlers 10.3 à 10.7 de la convnetion covlletcie ntnalaoie du sropt et sa répartition est fixée comme siut :

(En pourcentage.)

Taux appliqués à ctpomr du 1er jueillet 2016	Taux de ciosttiaon TAB
--	------------------------

Garanties	Employeur	Salarié	Total
Décès (art. 10.4)	0,08	0,05	0,13
Rente éducation (art. 10.7)	0,03	0,02	0,05
Incapacité (art. 10.3)	0,00	0,16	0,16
Invalidité (art. 10.5)	0,09	0,06	0,15
Maintien de salaire des plourenns non indemnisés par la sécurité sociale (art. 10.6)	0,09	0,00	0,09
Total	0,29	0,29	0,58

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2016.

Avenant n 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Dans l'article 8.6.2 de la convention collective nationale du sport, les paragraphes :

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

? pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 ? minimum et 5 000,00 ? maximum.

? pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 ? minimum et 5 000,00 ? maximum. »

« Chaque année, la CPENF de la branche définira les obligations particulières à porter 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 représentation des salariés. »

Avenant n 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP Moniteur de tennis de table

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Avenant n 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP Technicien sportif de rugby à XIII

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

? pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 ? minimum et 5 000,00 ? maximum ;

? pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 ? minimum et 5 000,00 ? maximum. »

Cette contribution est versée à l'OPCA désigné. »

« Chaque année, la CNPEF de la branche définira les obligations particulières à porter 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 représentation des salariés ;

? les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait le 18 novembre 2016.

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

L'appellation du CQP « Atiauenmr tneins de talbe » devient « Mutnoier de tniens de table ».

Les prérogatives et limites d'exercice prévues par l'avenant n° 53 à la CNCS restent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le 18 novembre 2016.

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XIII	Le titulaire du CQP « ténis de table à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « ténis de table à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il : ? conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics? ; ? conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité ; ? évalue et régule l'entraînement en analysant la performance des joueurs? ; ? accueille, informe et accompagne les publics? ; ? participe à l'animation et au développement de la structure. Au regard de la situation particulière visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail annuel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du titulaire du CQP à une activité complémentaire du secteur du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recevoir une prestation individuelle d'accompagnement du titulaire du CQP à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recevoir une prestation individuelle d'accompagnement du titulaire du CQP à l'annexe II. 1 du code du sport.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; FNASS.

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Après avoir préalablement exposé :

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont signé un accord de méthode le 29 novembre 2013 sur des sujets qu'ils considéraient comme prioritaires. Certains de ces sujets ont fait l'objet d'avenants ou accords signés : deux avenants sur les salaires (15 mai 2014 et 6 novembre 2015), un accord sur la santé du 6 novembre 2015, deux avenants sur les temps de travail du 15 mai 2014, et un accord égalité hommes-femmes du 4 décembre

2015.

Pour rappel, les principes dictés par cette méthode d'accord-cadre se veulent être les suivants :

L'accord de méthode, qui repose sur la recherche des meilleurs équilibres économiques et sociaux entre les différents intérêts 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 des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre partenarial permettant de promouvoir 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 en ont également de cette façon

cintorusre les ciitndons gnanssaatirt un dilagoue saccoil de qualité.

Forts d'un balin piotsif de l'accord précédent, les pieneratras sicouax ont décidé de conrulce un nueeul acorcd de méthode puor la bnharce du sport, mêlant les thèmes qui n'ont pu être négociés dnas l'accord précédent, et de neuvaux thèmes de négociation.

Dans ce cadre, les piaerentras soaiucx se snot accordés sur les cointdonis ci-après :

Article 1er - Thématiques de négociation

Le présent accord de méthode est cnclou puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

À trtie liminaire, les peraits s'accordent sur la nécessité d'articuler le ctneou du présent accrod de méthode :

? aevc les eagnetemngs de négociation déjà pirs par la branche, en pliuatcierr dnas le crade des aetvnans 87 et 89 rtleafis au tiarval à tmpes paeritl nmaoemtt les dtsonpioisis des aciletrs 3 puor l'avenant n° 87 moaniifdt l'article 4.6.2.1.1 et l' ailrcte 4 de l'avenant n° 89 mfaiondit l'article 12.7.1.3.1 et de l'avenant n° 99 rtleiaf à la désignation de l'OPCA ? ;

? asniï qu'avec les sujets de négociation poiririaters qui sarneeit imposés aux paitraenes souciïax par la loi dnas le crdae des teetxs d'application des dernières réformes du cdoe du travail.

En outre, les paerits convnineent d'examiner cniioetenjmot les thématiques de négociation suivantes, dnas l'objectif partagé de csntrruioe un pjreot pilotique golbal puor la bcahne du soprt tuot en rarnhcecht l'équilibre nécessaire ernte les ejneux attachés à canhcue de ces thématiques puor les epruemloys et les salariés de la branche.

Les praareneits scoiïax cvinenont de l'importance de doter la bnrcæhe d'outils et de données siteasiuqtts aïfn d'appuyer lrues négociations. À cet égard, les prtinaereas sacuoïx établiront des rroptaps de branche, conformément à lrues olontbgaiis légales.

Négociation sur les ctanorts saisonniers

La loi tavaril prévoit que les ornoaantisigs siadlyencs de salariés et les orannogisais plosfeoninlsers d'employeurs des bcernhas dnas lelsequels l'emploi nsnioiar est particulièrement développé et qui ne snot pas déjà seusioms à des stuionpialts cloenninnolvtees en ce snes eaennggt des négociations rlveeais au caonrtt de taïvral à caractère ssianioenr aïfn de définir les modalités de ritoeococdn de ce cnortat et de psire en coptme de l'ancienneté du salarié.

Négociation sur la ciostalsaicfin conventionnelle

Il est prévu de négocier sur les ciofsatcnlaiïss et lrues appciaïnotls dnas le crade de l'obligation quenaqilune de négociation de la brahne (art. L. 2241-7 du cdoe du travail). Ctete négociation pourra, le cas échéant, s'appuyer sur les données de bchrahe disponibles.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

Une négociation srea engagée aïfn de déterminer une éventuelle rovarslaietoin salariale, nameotnmt en intégrant dnas les débats la qstuioen de la négociation sur les dpiïitfosss d'intéressement et de pctiriatoain à adaeptr aux ptiees structures. Dnas le crdae de ctete négociation, il srea tneu cpomte des icampts fecrainnis en ftcionn de l'évolution des thématiques négociées du présent acorcd de méthode.

Négociation sur la durée et l'aménagement du tmsps de travail

Dans ce cadre, il est prévu de reovir les dsotipiïnos reatlvcs à la durée et l'aménagement du tmeps de tiraval au sien de la CCNS, nmmenaott au rregad de la loi « tvaïril » du 8 août 2016, aïfn d'en aapedtr le cas échéant, les dispositions.

Négociation sur l'ordre puiblc conventionnel

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail, il est prévu de négocier sur la définition des thèmes sur lqueelss les ctoneïvnos et acorcds d'entreprise ne peunevt être mions

fealrbvoas que la CCNS, à l'exclusion des thèmes puor lueeqlls la loi « taavïrl » du 8 août 2016 prévoit la primauté de la cenvoniton ou de l'accord d'entreprise. Cttee négociation diot se tiner dnas les 2 ans suvnait la pgrtaomuioln de la loi.

Négociation sur le soprt professionnel

Des négociations retlieavs au stuceer spécifique du sprot pnfisoneoersl se poursuivront.

Négociation sur le handicap

Conformément aux oiïloatngbs légales, les pareirtanes siaoucx s'engagent à oïvurr les négociations sur les mesreus raeitelvs à l'insertion porsnneïsoïfie et au miatenin dnas l'emploi des tuliarverals en sttouiain de handicap. Cette négociation adrobrea également les setujs liés au meinatin et à l'adaptation dnas l'emploi des salariés non handicapés, qui sutie à un aecncidt ou ature voenit lerus capacités réduites. Il cnrvednoia de pdrenre en ctpome les particularités du sport pnïiefoeoersl qui néecessitent par ntuaire que les srpïtos dsesioptnt de la plénitude de lrues myenos physiques.

Réflexions à meenr auotur des aorcdcs teyps de bcarhne et de la psire en copmte de la pénibilité

En dhreos des différents thèmes de négociation visés ci-dessus, les prnratieeas suoïcax s'engagent à mener une réflexion dnas les duex doamneïss snautivs :

? sur les modalités de prise en cpomte de la pénibilité dnas les entreprises, tnaet compte de la diversité des suertucrts cnoomapst la brcnahe ? ;

? sur l'opportunité d'ouvrir les tvauarx sur la msie en pclæe d'accords types de bnhcære (domaines, contenus, forme?), considérant que la bhacnre est composée d'une majorité de sttuurecs de moins de 50 salariés équivalents tmeps plein.

Article 2 - Calendrier de négociation

Le présent acorcd de méthode est ccolnu puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Les pierats s'étant eenduetns sur les thématiques et les différents iatcpms à perdnre en cpomte puor les ereïsenrtps du champ, eells s'accordent puor que ce puocsses de négociation pssïue être discuté dnas une démarche pluriannuelle.

Cette démarche dvera teïnr cpotme des ceïerrandls spécifiques attachés à cetaernis thématiques, indiquées ci-après, et dreva dnas la mserue du poblssïe aoitubr avnat le 31 décembre 2019.

Négociation sur la ctlcoïiaïssïfn conventionnelle

La négociation débutera en jveniar 2017.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

La négociation débutera en jveïnar 2017.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Les paetirs cïnnvinneoet que ce sujet de négociation diot être iïnutrdot à cotmepr de sermtebpe 2017.

Négociation sur le handicap

Il est cvoenno que la négociation aïssubste en décembre 2018.

Négociation sur l'ordre pblïuc conventionnel

La négociation s'engagera à patïrr de serpbtmee 2017.

Négociation sur les ctatnros saisonniers

La négociation débutera en jveniar 2017.

Négociation sur le soprt professionnel

La négociation se prisrvuova en 2017.

Article 3 - Mode opératoire
Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Afin de rendre opérant ce traité de négociation araitcunt peluirs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que de nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord abuties en vue d'une validation en CMP.

Pour la bonne organisation des travaux, il peut être envisagé d'organiser une présidence et/ou une vice-présidence, au profit d'un candidat approprié.

Article 4 - Durée et suivi de l'accord
Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans. Il fixe l'objet d'un suivi en commission paritaire de négociation?; les partenaires sociaux s'engagent dans ce cadre à réaliser un bilan annuel sur l'état d'avancement des travaux. Au terme des 3 ans d'application de l'accord, les partenaires sociaux ont pour objet des négociations pour déterminer les sujets à traiter au présent accord de méthode.

Article 5 - Dépôt et entrée en vigueur
Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et prendra effet dès sa signature.

Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation CPNIV

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport, relative à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV), est supprimé.
Le règlement intérieur attaché à cette convention est également supprimé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le titre de l'article 2.1 « Commission nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation ».

Les dispositions de l'article 2.1 :

« La commission nationale de négociation est composée de représentants paritaires salariés et de représentants paritaires non salariés rucenoe représentative par l'arrêté du ministre du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales ».

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

Article - Annexe

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Annexe I. Contenu des négociations

Thématique de négociation	Date de début de négociation	Date de fin de négociation
Salaires, intéressement et participation	Janvier 2017	
Classification conventionnelle	Janvier 2017	
Durée et aménagement du temps de travail	Septembre 2017	
Ordre public conventionnel	Septembre 2017	
Négociation sur les contrats saisonniers	Janvier 2017	
Négociation sur le statut professionnel	2017	
Handicap	Courant 2017	Décembre 2018

d'employeurs (CoSMoS, CNEA).

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

Toute nouvelle organisation patronale d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, si elle n'est pas l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, si elle est représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an si elle est mixte, si elle est paritaire. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée de représentants paritaires salariés et de représentants paritaires non salariés rucenoe représentative par l'arrêté du ministre du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales rucenoes représentatives par l'arrêté du ministre du travail. »

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an si elle est mixte, si elle est paritaire.

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

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

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

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

otniaosgranis priseoesnolfenls d'employeurs.
La présidence de la cimososmin srea assurée ameivaetntnrlet par un représentant salarié et par un représentant employeur.
Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission purroa se doter d'un règlement intérieur.

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

La sous-commission est msie en pacle puor réaliser les msnosiiis seatnvius dévolues par la loi à la coommissin piriatare ptnaerme de négociation et d'interprétation : interprétation des dstiooipinss de la cenotoivnn citovellce notailne du sropt ? ; enesinrmtreegt des acordcs ceocilltfs d'entreprise ? ; établissement du rprpoat aneuel d'activité.

A. ? Interprétation de la coetninovn colvieclte naoianlte du sropt

La sous-commission est chargée de fmeurlor un aivs sur l'interprétation des doinostpiiss de la présente cnovnoeitn clvoiltece nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un eeoylmupr ou un salarié, les qsoenitus d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une osgnaoiitarn pooilnrnfesslnee d'employeurs ou d'une osiaatrgrnion sdacynie de salariés représentative. Elle puet également rdrene un aivs à la denadme d'une jcditiuion sur l'interprétation d'une cvtnoonien ou d'un acrcod cotclielf dnas les connitdos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord enrte les parties, l'avis d'interprétation prroua friae l'objet d'un aaevnnt à la présente convention, cnoclu en cmssimoion piraatrie premnantee de négociation et d'interprétation et souims à extension.

B. ? Eseeemrnigrntt des acodrcs cetollicfs d'entreprise de la bcanrhe

En aacloipitpn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission eienrrstge les acdrocs cfoillitces d'entreprise rlietafs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des

Avenant n 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2017

La désignation de l'OPCA Uonrioatimfn prévue à l'article 2 de l'avenant n° 99 du 24 mras 2015 est prorogée d'une année

Avenant n 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

horaires, au rpoes et aux juors fériés, aux congés, et au cpmote épargne-temps culncos et tmnrass par les sutcrtuers de la branche.

C. ? Établissement du rarpot aennul d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rpaorpt aunenl d'activité mis en pclae par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

En atppoilaicn de cet article, le roparpt cemprnod un blain des arcdocs coclietlfs d'entreprise tirsnmàs à la bcarhne dnas le cdrae du pnoit B, en pleturicair de l'impact de ces acddros sur les cdnoinoits de tariavl des salariés et sur la cueorccnne ertne les eetnrepirs de la branche, et formule, le cas échéant, des reminctdonamoas destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rroappt srea présenté puor vadtaloiin à la cmsoioismn pritaarie paennmetre de négociation et d'interprétation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent anvnaet est cclonu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diteoricn générale du travail, asini que d'une danmdee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aevannt mfoidie les acitelrs de la cnitnoevon covctleile ninataloe du sropt rafietls à la cssmoioimn notianale de négociation (art. 2.1) et à la cimsmsoion paartirie nltanioae d'interprétation et de vlaatoidin (art. 2.2.2) aifn de tnier ctpome des neelvuols dpiisnostois ieusss de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

supplémentaire.

En conséquence, il cesrsea de prorudie effet à la dtae ltmiee de verneesmt des crnoibitnuos à la famoitorn pnsnelsoeofrliie aessis sur les mesass sraieaalls de 2018.

Il est expressément acté que tutoes les cortibntinuos légales et celenonitelonvns aessiss sur les maesss searailals 2018 snoret à vserer au puls trad le 28 février 2019 par les ertepeisrns de la branhce à Ufirnamoiotn et qu'elles vnnodiert nonemamtt cepmsoner les etgmngaees accordés par Uatimnoriofn jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2017

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt à la dtiriocn générale du tiraval et d'une ddaemne d'extension.

Il pendra effet au peimerr juor sniuvat l'expiration du délai rtaelif au diort d'opposition des oaostrinangs non signataires.

L'article 5 de l'annexe I de la cvionenton collcvteie ntaonlaie du sprot du 7 jelijut 2005 est complété par les diooptsiinss sativeuns :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litime d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Animateur de tennis</p>	<p>Le titulaire du CQP « Aeiuntmar de tienns » est classé au gporue 3</p>	<p>Les prérogatives d'exercice rnvienet à la définition de la stauitton psnlflseroenioe visée par la qiticloaiuafn et à sa spécificité. « Endacenermt de séances ceecolktivls de découverte de tennis, bcaeh tnneis ou pedal puor tuot pilbuc » Et « Itiaotin in puor tuot pbluic jusqu'aux pierrems de compétition des activités de becah tenins ou pedal ». Au rrgead de la soiaittun psenfoilrnolsee visée par le CQP, le besion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie stvporie puet aellr jusqu'au tpems plein, dnas la litime de 360 hurees par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce vloume horraie annuel, l'employeur diot petmrtree l'accès du prnoenifssol el tiutialre du CQP à une ature crcoefitiatn du setucer itisnrce à l'annexe II. ? 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fntoorain piosnersnfelole continue, ou à défaut rueetr cr une pennsore triautile d'une craicittfieon du steucer irsctine à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.</p>
----------------------------	---	--

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la drtoeicn générale du travail, anisi que d'une ddmneae d'extension et pnrdera eefft au peemrir juor snvua it la pliuobctain au Jarnoul ocfiiefl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

L'article 5 de l'annexe I de la cvonetonin cllvioetce nnoati ale du sorpt du 7 juellit 2005 est complété par les dionsiistpos stevaunis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

<p>Animateur bloistue opoitrn pétanque ou otoipn sport-boules</p>	<p>Le tluartiie du CQP « autiemnar busliote » est classé au guopre 3</p>	<p>Les prérogatives d'exercice rnoineevt à la définition de la soiiittaun pesieolrsnlfnoe visée par la qiulfatcioian et à sa spécificité. Encadrement en aoiotnmue des activités de pétanque ou sport-boules puor tuot plibuc de l'animation jusqu'au primeer nveaiu de compétition. Au reargd de la sauittion pnlenerofsiolse visée par le CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnperorsod à un vulmoe horaie de tavairl preatitl de 360 heerus par an. Au-delà de ce vlumoe hraorie annuel, l'employeur diot pettrrme l'accès du poeersnsnofil talruuie du CQP à une aurt efcertaiioitn du stueecr iitcnrse à l'annexe II. ? 1 du cdoe du spropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foatimorn pirlennlefooose continue, ou à défaut retrcuer une pnsorene tutliirae d'une cioftrteaicn du suceetr icstrine à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.</p>
---	--	---

Avenant n 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS
Syndicats signataires	CGT CGT-FO FNASS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2017

L'article 5.3.1 de la convention collective nationale du sport sera désormais ainsi rédigé :

« 5.3.1. Forfait annuel en jours aux cadres et à catégorisés non-cadres

5.3.1.1. Le forfait annuel en jours(1)

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux :
? salariés cadres qui despendent d'une activité dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
? salariés non cadres des postes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CNCS dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;
? salariés non cadres des postes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. Conditions d'application du forfait

Le forfait en jours doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci. Cette convention de forfait inéluctable peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle implique le nombre de jours travaillés dans l'année qui ne peut pas dépasser le volume du forfait prévu à l'article 5.3.1.3 et la rémunération y afférente.

5.3.1.3. Volume du forfait(2)

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.
Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.
Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.
Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la contribution individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.
En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.
En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :
Nombre de jours de l'année civile ? nombre de jours travaillés un week-end ? nombre de jours de congés payés acquis ? nombre de jours fériés dans l'année civile ? nombre de jours de la semaine ? nombre de jours du forfait.
En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis.
Le forfait sera recalculé au prorata des périodes de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y aura, le cas échéant, ajoutés les jours de congés payés non

général du travail, ainsi que d'une durée d'extension et pourra être au premier jour suivant la pluri-annuel au Jura ou l'effet de l'arrêt d'extension.

acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4. Décompte du forfait(3)

La convention individuelle de forfait précise les modalités de décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.
En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.
En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

5.3.1.5. Rémunération

5.3.1.5.1. Conditions communes

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié concluent une convention particulière à la rémunération perçue par le salarié.
Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées. La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois. Les absences justifiées sont déduites du forfait. Les absences non ouvrant pas droit au paiement de salaire sont l'objet d'une retenue proportionnelle.

5.3.1.5.2. Conditions spécifiques aux salariés non cadres

Lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15 % du SMC mensuel de son groupe de classification.

5.3.1.6. Contrôle de la charge de travail et modalités de communication(4)

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.
Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.
Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne doivent pas travailler plus de 6 jours d'affilée.
Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :
L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle mensuel apparaître le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le nombre de jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).
Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des salariés travaillant éventuellement être rencontrés :
? difficultés dans l'organisation du travail ;
? charge de travail excessive ;
? altère sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidiens (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)
Il faut respecter les journées et demi-journées travaillées ainsi que le minimum de repos et la quotité des jours de repos pris.
Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.
À la fin de chaque année, la direction transmettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Entretiens :

Un eentirtn ieniidudvl anenul adbaront la cghrae de travail, l'organisation du tpeps de tivraal anisi que l'articulation vie privée ? vie peslselfrioonne srea organisé. Cet eitreetnn diot nonatmmt pttrmeree de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses diorts à ropes janureoir et hobdramadiee et que sa cghrae de taavril est clmbitpoae aevc une durée du tairval raisonnable. Il est rappelé que l'amplitude et la crhgae de taaivrl dovrent rteers ralseiabonns et arseur une bnone répartition, dnas le temps, du tiraval des intéressés. Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, sciietllor à tuot mneomt la tenue d'un eenritten en cas de sitoiatun anormale, au rarged nenmamtot de la cahрге de travail, des tpeps de ropes et l'amplitude horaire.

Information aulnenle aux IRP :

En outre, un bailn aenunl sur l'organisation du tavrail et de la carghe de tiaavrl des salariés concernés srea communiqué, s'ils etnxesit au sien de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au cniesol sociol et économique.

5.3.1.7. Droit à la déconnexion

Les salariés smuois au régime du ffoait en juors sur l'année bénéficient d'un driot à la déconnexion. Il s'agit du tpeps en dheros du tpeps de tviaarl pednnt lueqll le salarié n'a pas accès aux monyes tolieueoghçqns lui patmrteent de cummneuoqir ou de se cecnteonr au réseau intranet/ internet. L'employeur du salarié en ceovontinn de foiarft en jorus sur l'année est tneu de prévoir, dnas la cnvntnooin de forfait, des dtpsinoioiss pnterentat d'encadrer, de définir les modalités de son rcespet et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8. Tmpes de repos

Les salariés souims à ce régime dpsnseoit d'une ganrde liberté dnas l'organisation de luer tpeps de tviaarl à l'intérieur de ce firofat annuel, suos réserve de rstepcecr les règles légalés rleeitavs au reops qutidieon (11 hereus consécutives au minimum), au ropes hradboiadmee (6 jrous de tiraavl par smeiane au mmaxium et un rpeos de 35 heerus consécutives au minimum) et aux aemtudlpis (13 hreeus par juor de travail, au maximum). La psire des jrous de rpeos supplémentaires diot pertretme une bonne répartition de la charge et des périodes de triaavrl du salarié sur l'année. Les jruos de roeps pueenvt être affectés, le cas échéant, à un cmptoe épargne-temps.

5.3.1.9. Rhacat de jruos de repos

Avenant n 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS ; CGT-FO cadres,

Article 1er - Modification de l'annexe 1 « Régime conventionnel frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'annexe 1 de l'accord du 6 nvomrbee 2015 détaillant les potsiranets du régime cnenevinontol obiarligote est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les sruecuttrs cveoruets par le présent accrod pueenvt fiare le ciohx d'appliquer une cvrutouere ceclvoltage et oiiagltbroe aevc des nveuiax de pasreitnos égales ou supérieures, à ceells du régime conenteinvnol obligatoire.

La cevotinnon de firofat puet prévoir, à la ddamene du salarié, le raacht de juor de repos. Ce rhcaat s'effectue sleon les donoisiipts légalés. »

(1) L'article 5.3.1.1 est étendu suos réserve qu'en apaopliictn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un accrod d'entreprise précise les catégories de salariés spesbeculits de cnoucrle une cvooneitnn inudvliidlee de foairft aunenl en jours, en se cfjnnromaot aux critères posés par l'article L. 3121-58. (Arrêté du 18 sebrtempe 2020 - art. 1)

(2) L'article 5.3.1.3 est étendu suos réserve de la ccnoulsion d'un arccod d'entreprise précisant les ctindoonis de prise en compte, puor la rémunération des salariés, des anebsecs ainsi que des arrivées et départs en cuor de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. A ce titre, l'accord piaurort par elpmexe prévoir une règle de clacul prmneattt de déterminer le sliarae jlneauriu du salarié, ou eornece des modalités de régularisation de la rémunération du salarié qnttuait l'entreprise en cours de période de référence aorls qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jrous de rpeos auxeuqls il piaouvtt prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de puls de jours que cuex aulqxeus il puaiivot prétendre. (Arrêté du 18 srteembpe 2020 - art. 1)

(3) L'article 5.3.1.4 est étendu suos réserve que les situtonpails ratevelis au dépassement du frfiaot ne fssneat pas otsblace à l'application des airtecs L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dnrieer alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 semterpbe 2020 - art. 1)

(4) L'article 5.3.1.6 est étendu suos réserve que l'entretien aunnel prévu aorbde également le thème de l'organisation du tarvail dnas l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dtsoiopiouss du 2° du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 smeebtpe 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2017

L'article 5.3.1.1. est transformé en arlcite 5.3.2.
L'article 5.3.1.2.2. est transformé en atilrce 5.3.3.
L'article 5.3.2. est transformé en arclite 5.3.4.
L'article 5.3.3. est transformé en airclte 5.3.5.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2017

Le présent ananvet est aabcllpipe dès sa stainrgue et puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deitrocin générale du travail, ansii que d'une dmdnaee d'extension.

Article 2 - Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après le 5e alinéa et le tbaaleu des coosintatis golalbes du régime conventionnel, les ptrnreieaas suoaiçx décident d'insérer l'alinéa 6 snaiuvt :

Au 1er jveianr 2018, puor le régime cenvtonnoienl obroagilite (annexe 1) du salarié isolé, à trtie indicatif, le tuax d'appel pratiqué par les oisgnrmaes aesursurs recommandés est fixé à huateur de :

(En pourcentage.)

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Salarié (isolé)
Régime général	0,92
Régime loacl (Alsace-Moselle)	0,59

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pitraes sterniiaags cnninneveot que le présent aanvnet penrd eefft le 1er jaevnr 2018. Les pearits au présent avnnaet en dmeanednt l'extension.

Le présent anvanet est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À la stiué de la présentation des résultats 2016 et prévisionnels 2017 par les oignsermas arsresuus recommandés, les ptnreeiraas saucoix de la bchrnae sprt ont décidé d'ajuster le régime firas de santé mis en pciale par l'accord du 6 nbmreove 2015 en termes de gntaerias et de coût.

Le présent aanvnet a puor otibceff d'améliorer les pntoesritas tuot en cornavenst l'équilibre du régime.

De plus, les moafitcoindis apportées aux gaietnras tienent cpotme du remlnpeamct de la noiton de cnaort d'accès aux sinos (CAS) par la notion de dtsifiosips de ptuiqrae tiraifare maîtrisée et conformément à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 julelt 2005 est complété par les dispootisnis stenuvais :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives

Avenant n 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 jullet 2005 est complété par les dintiosspois stinevas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives

Dans ce cadre, le présent aavennt mdfoioe les éléments snuiatvs :
? ? le tebaalu de gaeantris de l'annexe 1 de l'accord du 6 nerbvome 2015 visé dnas l'article 4 de l'accord rtileaf aux ponstatiars ootglaiibers meilmanis ;
? ? l'article 7.1 de l'accord rltaeif aux ctoastniis du régime cenenvnnotiol obligatoire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe		Le taitliure du crftaiicet de qifouiiactlan perolenonilsfse
Tableau de genartias		éducateur tenins (CQP ET)
Régime cntnevnoeonil oagltborie		paiptrice eiunevlmsxct à l'initiation au tennis, suos
(Tableau non reproduit, cubasIntlo de enngle sur le site www. journal-officiel. gov. fr, rbiuuqre BO		fmore collective, de tuot
http :// www. journal-officiel. gov. fr/ publications/ boc/ pdf/2018/0008/ boc _ 20180008 _ 0090 _ 0022. pdf		neaviu de compétition
Éducateur tneins (ET)	Le tutiairle du CQP ET est classé dnas le gpuore 3 de la cvootnnien cilloevcte nalitnaoe du srpot (CCNS).	Il est cblpaae d'assurer la sécurité d'un gorope de ptqantiruas lros de séances d'initiation au tennis. À l'exclusion des cuors individuels. À l'exclusion de l'entraînement et de la fimaorton de cadres. Son hroarie d'exercice est limité à 360 hueres par an. Lorsque les litmies d'exercice hiearros ne snot pas respectées, le tatriliue du CQP ET est classé au gproue IV de la CCNS.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la driiecton générale du travail, ainsi que d'une ndndemae d'extension et prrdena effet au peeimrr juor sunivat la pulciaaobtn au Jnuoral oeiiffcl de l'arrêté d'extension.

Plieur de parutcha de secours	Le tulaitrie du CQP de puleir de pruatatce de surceos est classé au gproue 3	Le piluer de pchtaure de scruoés contrôle, plie, assemble, démonte, démêle et eietnetrn les phaeruacts de sources dnot il a la responsabilité au rregad des réglementations en vigueur. Au rgerad de la sttoaiuin pesesInfloirnoe visée par le CQP, le biosen d'intervention identifié cnoroeprsd à un vumole hiaorre de tarvail pitreal de 360 hueres par an. Au-delà de ce vuomle hriorae annuel, l'employeur diot ptetmerre l'accès du pooinfsresnel tuaitltre du CQP à une autre cectitfaoirin du seteucr iicrnste à l'annexe II. ? 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frtiaoomn plonneolesirsfe continue, ou à défaut rcreutr une pernonse traulitie d'une citoiitacfern du seeutcr icrtnise à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.
-------------------------------	--	--

Avenant n 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
--------------	--------------------------------	--------------

Avenant n 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
--------------	--------------------------------	--------------

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prise d'effet au premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.	Le tarif du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	Au regard de la soutenance prévue par le CQP, le présent avenant vise la mise à jour de l'annexe 1 de la CCN du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la faictomn pliofssnreolne continue, ou à défaut rrueter une pnesrone ttiarie d'une ctiorafiteicn du sctuer insrctie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le bais de la faoirotmn pliofssnreolne continue, ou à défaut rrueter une pnesrone ttiarie d'une ctiorafiteicn du sctuer insrctie à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.
---	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prise d'effet au premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Initiateur voile	Le tarif du CQP d'initiateur voile est classé au groupe 3	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives en voile de niveau IV ou supérieur ou d'un titulaire d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques et sportives de niveau 4 minimum adossée à un CQP d'initiateur voile, le nombre de titulaires du CQP d'initiateur voile placés sous cette autorité ne peuvent être supérieur à 10, dans la limite de 140 participants encadrés par titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur. Au regard de la soutenance prévue par le CQP d'initiateur voile, le biseau d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement supervisée consensuelle à un volume horaire de travail annuel d'un maximum de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du titulaire du CQP à une autre activité du secteur inscrit à l'annexe II. ? 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation continue, ou à défaut rrueter un poeennirfosl tulritiae d'une coefriattcin du secuter icnrste à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.
------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Avenant n 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP Animateur Pelote Basque

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2019

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
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le chapitre II de la CCNS relatif au dialogue social et au paritarisme, l'article 2.1. est ainsi modifié :

« L'alinéa 1 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée de 4 représentants par organisation syndicale de salariés représentative par l'arrêté du ministre du travail, de l'égalité et de la sécurité sociale, et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales d'employeurs représentatives par l'arrêté du ministre du travail, de l'égalité et de la sécurité sociale. »

« L'alinéa 2 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire. Elle peut être composée de groupes de travail paritaires. Elle est nécessaire. Ces groupes sont composés de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales d'employeurs. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

L'article 2.2 de la CCNS est modifié et désormais ainsi rédigé :

« Article 2.2
Commissions paritaires nationales
2.2.1. Dispositions générales
2.2.1.1. Composition

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.	Le titre du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Encadrement en atmosphère des activités de pelote basque 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 ; ? jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. Au regard de la situation particulière visée par le CQP, le besson d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %.
---	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2019

Le présent avenant a pour 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.

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

Les représentants sont désignés par lesdites organisations représentatives qui désignent 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. CEPNF du sport 2.2.2.1. Objectifs

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

? promouvoir les moyens de réflexion et d'action de la branche pour améliorer les conditions de travail des salariés liés à l'emploi et à la formation ;
? agir pour que l'emploi et la formation puissent être déterminés par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale ;
? élaborer une politique de branche en matière de formation.

2.2.2.2. Emploi

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

? promouvoir l'évolution des emplois dans les métiers que nécessitent ;
? limiter la précarité de l'emploi ;
? promouvoir une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi notamment en permettant la pluriactivité et le pluri-emploi ;

? etfuefecr teotus démarches ulites auprès des omangresis
puclbis de pleeamcnt en vue de ccunrooir à l'insertion
pioolsnenfelrse des juenes à l'issue de luer ftoaoimrn ;
? tovreur des sonoitlus puor feaclittr le rnecaeselmst ou la
rioncsrevon des salariés.

D'autre part, les erspenriets snot teuens d'informer la CEPNF des
lencceientmis économiques de puls de 9 salariés en mions de 30
jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CPENF est particulièrement chargée
puor la bhracne :
? d'établir et d'analyser le bialn des anocits de foaortimn réalisées
nomntmeat dnas le crade des panls de formation, des CIF et des
frmnoitaos en alrcnatene ;
? de définir les myeons à mrette en ?uvre puor mneer une
piluqtoie d'insertion des jeeuns ;
? de rechercher, en cceortationn aevc les piuorvos pucibls et les
différents aeructs du secteur, nnetmamot les fédérations
stpeovrs et les oenmsgrais de formation, les mneoyz perorps à
aseursr une uoitisiltan opimalte des rosceurss de frmtaooin ;
? de mrette en ?uvre aevc l'État un craotnt d'études pesvotcepris
de l'emploi pntetamert de développer la fromtoain
plnorinelsfseoe ;
? de foearvsir l'adaptation des froatmoins pefssiolroelenns à
l'évolution de l'emploi ;
? de définir les référentiels des métiers qui permettront, dnas la
branche, la prise en compte de la ftoimroan et des auqcis
professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CEPNF est composée de 4 représentants désignés par chcunae
des oagirsatnoins syncildas de salariés et d'un nrombe égal de
représentants des otanngisraios pnesienfolorsels d'employeurs,
visées au periemr alinéa de l'article 2.1 de la présente
convention.

2.2.2.5. Sous-commission CQP

Il est créé au sien de la CNPEF une sous-commission CQP qui a
puor miosin d'instruire des ddamnees de création de ccfairtiet
de qoilciuftaan ponielressfnole formulées auprès de ltiade
csooisimn et de réaliser l'observation et le svvii des CQP. Elle se
cposome de 3 représentants de cncuahe des oiongtriasas
slediychnas de salariés et d'un nmrboe égal de représentants des
oriogsnantias polelnrfnoesiess d'employeurs, visées au peeimr
alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.6.

Tout pojert ou pioosoptirn de la CENPF stilpusbece d'avoir des
conséquences sur les fonds du prsimaitare diot firae l'objet d'une
décision de la CMP.

2.2.3. Cooimismn paartirie ninaoalte de prévention, d'hygiène, de sécurité et de villee sanitaire

2.2.3.1. Objectifs

La cimsioosmn patraire naanlitoe de prévention, d'hygiène, de
sécurité et de vlilee siiiatare est chargée :

? d'analyser ttueos les bnaeuqs de données (statistiques de la
CNAMTS, rsuieqs pfsrnoeniselos ?) ;

? de ppeoror aux pntaereiras scouaix des atoicns en vue d'une
ptquiiole de prévention de la santé et de sécurité au tarvial ;

? d'élaborer, à son iittainve ou sur sisaine de la cmosmiiosn mtixe
parriatie (CMP), des ronaiaacnmntdoes après alsays de activités
peuqyhsis et strvpioes sur les différents doitspiifss de sécurité
soeln les réglementations en vigueur.

Les rneomoiatadmcs snot adoptées dnas les coiniodtns et soeln
les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, tuote remdmoacaointn diot être négociée
en cisimosmon mxtie praitriae aifn de friae l'objet d'un acrocd
étendu et qui srea annexé à la présente convention.

? de dneonr à la coioosmmsn mitxe paritaire, sur sa demande, des
aivs sur tuot sjeut eartnt dnas ses attributions.
Elle porrua en tnat que de besoin friae aepl à des experts.

2.2.3.2. Composition

Cette csimmosion est composée conformément au princpie
énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle copotrme 3 représentants de
chanuce des oaasotiringns selyidcans de salariés et un nobmre
égal de représentants des ortosiaignans psiselenorlofnes
d'employeurs.

Cette cisoommsin se réunit à la dmdeane d'au mnios une des
osaiiangtrons visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente
convention.

La présidence de la csmosiimon srea assurée avtalrmnetneeit par
un représentant salarié et par un représentant employeur.

2.2.4. Csmssoomiin paraitrie nnaiatole du sprot professionnel

2.2.4.1. Objectifs

La cmsoiisomn pairiarte nolatnaie du srpot pnfesieroosnl a puor
ojebt de teiarttr de tutoe qtuieosn rilevate au chpairte XII.

Elle frmoule tuote priotiposon à la cioommissn nitnolaae de
négociation et la CPNEF.

Elle instruit, étudie et tsrament les acrdocs signés dnas le cadre
de ce ciahprte et émet un avis.

2.2.4.2. Composition

Cette commission, conformément au pnpircie énoncé à l'article
2.2.1.1, est composée de 3 représentants de chuance des
orgtoasinanis scdeialnys de salariés et d'un nmrboe égal de
représentants des oorgnsniatais pensoreslnlfois d'employeurs,
visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence srea assurée aenevtraeimlitt par 1 représentant
salarié et par 1 représentant employeur. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Il est inséré 2 alinéas ansii rédigés à la fin de l'article 2.3 de la
CNCS :

« À trite expérimental, aifn de foivraser le duolaige social, les
pntreeraais scuaioix conviennent, puor l'année 2018, de la
possibilité que les faris idnuits par la teune de 4 réunions
insltiycranedes sionet pirs en cagrhe par le fnod d'aide au
développement du paritarisme. Ces dossipintois cosernset de
piorrdue lreus efftes au 31 décembre 2018.

Ces fiars siarenet aorls pirs en carhge svniaut les modalités du
règlement intérieur du fodns d'aide au paritarisme, dnas la liitme
de 2 représentants par organisation, et à la contioindn que
l'ensemble des onirgnotasias sdlnyiaces de salariés sneoit
présentes. »

Le reste de l'article duemere inchangé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le chrapite VIII de la CNCS reitalf à la fomitoarn
professionnelle, le 1er alinéa de l'article 8.8.3 est désormais aisni
rédigé :

« L'observatoire est géré par un comité de pgloaite composé de 3
représentants de cuhacne des onorgnastiais saienldcys de
salariés et d'un nbrome égal de représentants des oioasgnitnrs
poerneseollifns d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article
2.1 de la présente convention. »

Le retse de l'article dumeree inchangé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le chapitre X de la CCNS, relatif à la prévoyance, l'alinéa 1 de l'article 10.10 est complété et ainsi modifié :

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

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

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

Le reste de l'article 10.10 demeure inchangé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le chapitre X de la CCNS, il est ajouté un article 10.13, ainsi rédigé :

« Article 10.13.
Commission paritaire nationale santé

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

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

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

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

? participer paritairment, à l'aide des organismes agréés recommandés et éventuellement d'un comité de conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du régime à charge des assurés et la maîtrise de la commission ;

Ce suivi s'effectuera selon un calendrier de travail à l'équilibre de charge des périmètres du risque.

Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket annexe 1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2019

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité

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

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

? mettre en place, à l'aide des organismes agréés recommandés et éventuellement d'un comité de conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surcoût ;

? promouvoir les actions de prévention au plus haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

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

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

Article 7
En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Prenant acte de la prise en compte des arrêtés du 10 novembre 2017 et 21 décembre 2017 par lesquels le ministre du travail a fixé la liste des professions scientifiques de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le contenu de l'article de la convention dans les termes qui suivent :

Technicien sportif bealabsl ? stfolabl ? cirkret	Le titulaire du CQP « Technicien sportif bealabsl ? sabloftl ? ckeirt » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice rveionnt à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité : Encadrement en amont des activités de baseball ou softball ou cricket pour un pilier professionnel compétitif Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %
---	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2019

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et

En vertu de l'article n° 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septmrebe 2018 puor la liberté de chisor son anvier peoeirsnnfol l'OPCA Uirtifmnaoon bénéficiera d'un agrément prisivrooe en tnat qu'opérateur de compétences à cmteopr du 1er jieavn 2019 et jusqu'au 31 mras 2019.

Article 3 - Prise d'effet et dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2018

Le présent aaevnnt est cclonu puor une durée déterminée. Il penrrda eefft dès sa dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dciorietn générale du travail, ainsi que d'une dedamne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2018

Le présent aevant a puor oebjt de prerogor la désignation de l'OPCA Uifmntooiran puor la période du 1er javiner au 31 mras 2019, dnas la mresue où Uifmitoronan était à l'origine désigné jusqu'à la dtae lmiite de vsemnreet des cotoiibnuntrs à la fiarotmon plnrosenslfeioe aesiss sur les mssaes sellaaaris 2018. Le présent aevant ne préjuge pas des dotssiinopis qui srnoet négociées ultérieurement par les peatrnaireis souicax de la bnachre connecanrt son opérateur de compétences de rtemnaeactht dnot l'agrément irenttiedvra à cotpemr du 1er avivr 2019.

Technicien des équipements d'escalade oipton « Équipement et eeretitnn des seits ntraelus »	Le tlutaiire du CQP « Tehnciecin des équipements d'escalade » otoipn « Équipement et etnterein des siets netulras » est classé au guopre 3 de la CCNS	Le tuitlraie du CQP « Tniecciehn des équipements d'escalade » oipotn « Équipement et eterntien des seits naleurts » aménage et entretien les sites nutalres d'escalade
Technicien des équipements d'escalade oopitn « Otruvuree et meaitnnacne SAE »	Le tluritaie du CQP « Tnceeciinn des équipements d'escalade » otpion « Oueurrve et maenticnae SAE » est classé au guproe 3 de la CCNS	Le trltuaie du CQP « Tihieccen des équipements d'escalade » opitn « Ovuuertre et macnaientne SAE » crée les itinéraires et ausrse la maennciate des seutrutcs artificielles

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioitcern générale du travail, asini que d'une dmdanee d'extension et perdrna effet au pireemr juor sanivut la plcboitiaun au Jouanrl ofciifl de l'arrêté d'extension.

Le présent avnenat s'applique à l'ensemble des ernsipertes ceortvus par la citonnoevn coictelle nlintaaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un acrocd tpe par la banchre puor les eesieptnrrs de mnios de 50 salariés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article 5 de l'annexe I de la covnneoitn ccltiviloe noaalitne du spropt du 7 jliulet 2005 est complété par les dosniisitops situevnas :

Avenant n 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	FNASS ; F3C CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2018

Le présent ananevt s'applique à l'ensemble des eeepsrirtns ctvueeros par la ctoveionnn cvlecotile ntaoline du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un acrocd tpe par la bnachre puor les eetsrnerpis de moins de 50 salariés.

Article 2 - Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2018

La désignation d'Uniformation prévue aux anevatns n° 99 et 119 à la CNCS en tnat qu'OPCA de la bnarhce sprot est prolongée jusqu'au 31 mras 2019.

Avenant n 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	FNASS ; F3C CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 jieuillt 2005 est complété par les dinsotsipois snavtuies :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité

Avenant n 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS, CNEA,
Syndicats signataires	FNASS, F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La qualification complémentaire « Activités psychiques et sportives sur prescription médicale » est attachée aux cratfeits de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de dispensation de l'activité professionnelle adaptée prescrite par le médecin traitant à des personnes atteintes d'une affection de longue durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--	--------------------------------	--

« Activités psychiques et sportives sur prescription médicale »	La qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée.	Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée. Un ou plusieurs praticien(s) présentant des compétences professionnelles ou ne présentant pas de fonction professionnelle. Ses conditions, il peut être amené à intervenir auprès d'un ou plusieurs praticien(s) présentant une responsabilité professionnelle et pédagogique d'un référent identifié et dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.
---	--	--

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Avenant n 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	FNASS ; F3C CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.4 sont remplacés par les dispositions suivantes (l'article 3.2.3 reste inchangé) :

« 3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

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

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

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

3.2.2. Rôle du délégué syndical

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

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

3.2.4. Crédits d'heures

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

? 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP ;
? 12 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150

salariés ETP ;
? 18 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 499 salariés ETP ;
? 24 heures par mois dans les entreprises occupant 500 salariés ETP et plus.

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

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

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.3 et 3.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3.3. Comité social et économique (CSE) 3.3.1. Élection de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus et érogent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise occupant 7 salariés ETP et plus suivant le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

? de 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire ;
? de 11 à 24 salariés ETP : 1 titulaire et 1 suppléant ;
? de 25 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants ;
? de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants ;
? de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants ;
? de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants ;
? à partir de 125 salariés ETP : les conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du circuit sont fixés par le protocole d'accord établi oomlaidneribgt ertne les parties et affichés aux eaceeptmnlms réservés habituels.

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

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

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

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

3.3.2. Aitibnottrus et meoyns du CSE

3.3.2.1. Aunittbrios du CSE

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

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

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

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

3.3.2.2. Membres du CSE

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

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

En application de l'article R. 2315-5 du code du travail, le nombre

d'heures de délégation visées ci-dessus peut être cumulé de 1 mois sur l'autre sur une même période de 12 mois. Toutefois, le représentant ne doit pas travailler sur un même mois plus d'une fois et de même la valeur du crédit d'heures mensuelles qui lui est attribué.

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

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

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

Dans le chapitre III, les articles 3.5 et 3.6 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3.4

Protection des représentants du personnel

Les titulaires de mandats bénéficient de tous les droits légaux des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la modification du contrat ou des conditions de travail.

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

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

Article 3.5.

Les congés pour formation économique, sociale et syndicale

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

Cette durée est portée à 18 jours pour les avertissement de sauts 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 cadres à de nouvelles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances représentatives de leur syndicat, soit dans les organisations où ils représentent celui-ci.

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

(1) Le premier alinéa de l'article 3.2.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est relatif aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le chapitre VI de la convention collective nationale du sport, l'article 6.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Les qiteosuns rlaieetvs à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux cntidnioos de trvaail relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du psneoenrl au CSE crubntioe à pioovormur la santé, la sécurité et l'amélioration des cidnointos de tairval dnas la strtcurue et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tiaravl ou de mieaadls pinnfelserooelss ou à caractère poeiesnfsornl (art. L. 2312-5 du cdoe du travail).

De plus, dnas les scuutrrrets de 50 salariés ETP et plus, le comité sicaol et économique (art. L. 2312-9 du cdoe du travail) :

1° Procède à l'analyse des ruseqis plinsoneforess auqexlus peuvent être exposés les travailleurs, nentammot les fmemes peventes, ainsi que des etfefs de l'exposition aux futacres de reuqiss pfosnsnorleies mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tirvaal ;

2° Crutnboie nnmoematt à fitaleicr l'accès des femems à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des pesots de taarivl aifn de faiteicr l'accès et le meaintin des psonrens handicapées à tuos les eilpoms au curos de luer vie psrenloenilsfoe ;

3° Puet sucesitr tuote iivtiinate qu'il emstie ultie et perosopr naonmmett des acotins de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxeuel et des aesimgstnes sxietess définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Les mmerbes de la délégation du psnoerneel du CSE bénéficient de la frmatioon nécessaire à l'exercice de leurs mnsosis en matière de santé, de sécurité et de ctionidois de triaavl dnas les codonnitis prévues par les ailcerts L. 2315-18 et L. 2315-40 du cdoe du travail.

6.2.3.2. Comiismosn santé, sécurité et cditoonnis de taavril (CSSCT)

Une CSCST est créée au sien du CSE dnas les sctterurus et établissements dtsicnits d'au mnois 300 salariés ETP.

Dans les aruets structures, l'inspecteur du tvaaril puet ipmesor la création d'une CSCST lqusroe cette meruse est nécessaire, nmamotnet en raiosn de la nrtae des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou ptiare des atttbiounrs du comité, revtaeils à la santé, la sécurité et aux cidntioons de travail, à l'exception du roerucs à un expert, tel que prévu par les aeclrits L. 2315-78 et sitanvus du cdoe du travail, et

Avenant n 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit d'intervention

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le cithrpaie IV de la CCNS, l'article 4.7.2 est remplacé par les dsniipsotois svneiauts :

« 4.7.2. Cnotart d'intervention

Le cotrant dit ? d'intervention ? est un ctarnot à durée déterminée cnolcu au titre de l'usage constant, enntart dnas la définition de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, dnas les cnnoditois et lmitais suaitevns :

? il est réservé à l'organisation de compétitions ou masfaienintots srtpiveos nloeanatis ou internationales, d'une auelpmr exceptionnelle, d'une durée limitée dnas le tepms et n'ayant pas vacioitn à se répéter au cuors d'une même année cilive ;
? il a puor oebjt la msie en ?uvre des tâches spécifiquement liées

des autitroibns ctvisulenatos du comité.

Les mmreebs de la CSSCT snot désignés par le CSE prami ses mmeerbs conformément à l'article L. 2315-39 du cdoe du travail. En tnat que représentants du personnel, ils bénéficient des dirtos et pnoercoitts attachés à luer mandat, et snot tunes au sceert psnorenreifsol et à une ogtlioabin de discrétion (art. L. 2315-39 du cdoe du travail). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aenvnat s'applique à l'ensemble des enetirrpess cetevovus par la ceoitvnonn clvetlicoe ntnliaaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un acorcd tpye par la bcnrhae puor les eepnrnsrets de mnois de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aeannvt pernd effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doitircen générale du travail, asini que d'une deamndne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Les preenartais socuiaix de la brachne soprt ont décidé de roeivrl'écriture du cpaithe III de la noveoitnn cieoltvclce noatlnaie du sport, ansii que d'une ptiare du crhtaipe VI (dans ses dssitoionips rlteveias au comité d'hygiène, de sécurité et des cdtionoins de taivarl [CHSCT]) puor tniere compte des réformes ssesuivcces du doit du tavrail inuteeernvs ces dernières années.

Ils ont en efeft estimé nécessaire de mettre le ttxee conventionnel, dnas ces dpiosiosntis rtlveeias à la représentation du personnel, en conformité avee les dernières évolutions légales et réglementaires neoantmmt iesuss :

? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 reivltae au daiuloge soacil et à l'emploi ;

? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ralvetie au travail, à la mntroieaods du duoaglie soacil et à la sécurisation des puarocs pnloseiosnfres ;

? des ocardoennns tvaiarl miess en plcae par le Président de la République, Emeuamnl Mracon ;

? de la loi n° 2018-771 du 5 sermepbte 2018 puor la liberté de cishior son aevnir professionnel.

à tuos les scribeves nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou menfiattsoanis ;

? sa durée est liée à cllee de l'événement organisé, étant eentndu que cttee durée cruvoe les périodes de magtone et démontage.

Durant la tuene de la compétition ou de la mtfaaneisoitn organisée, la durée du tvarail ecifeftf puora être portée à 60 hreues par snaimée civile, dnas la ltimie de 3 snemiaes consécutives. (1) Les heuers supplémentaires soernt majorées conformément aux dsoostpiins du cdoe du triaavl au-delà de la durée légale du travail.

Le cotnart dit ? d'intervention ? puet également être colncu puor les périodes de préparation et/ ou de clôture d'une compétition ou mstoftineaian svoirtpe de doimisenn internationale, d'une aluepmr exceptionnelle, puor les eueoyplmrs constitués suos fmroe aiaoscvtsie ou cammcoliree aynat puor obejt prcinapil l'organisation de la compétition ou mnstieftoiaian svpiorte concernée.

Dans ce cas, la durée du cnortat cespoorrnd sentimtrcet au tepms de préparation, de déroulé et/ ou de clôture de la compétition ou mteosifanatin sportive.

En cnieortapre des crontteians ci-dessus définies, l'employeur drvea vserer au salarié une prmie d'intervention d'un mtoannt égal à 10 % du mnnoatt de sa rémunération toalte brute. Cttee cnoatpsoimen ne srea pas due dnas le cas de ttaraisofonrmn du crntaot d'intervention en crtnoat à durée indéterminée. »

(1) *Prahse ecluxe de l'extension en ce qu'elle coetervnint aux dsipoiostins de l'article L. 3121-21 du cdoe du travail, qui cnonotiendint le dépassement de la durée mamxiale hermidaabode de 48 hurees à l'autorisation du diueteccr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du traavil et de l'emploi.*

(Arrêté du 18 spebmerte 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Avenant n 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Les disopinotiss du crhatpie VIII de la CNCS snot remplacées par les dphisotisoins sitnaeuvs :

« Préambule

Les prnitaaers siocaux du sorspt réaffirment que la fraimoton polnlefsinsoere cnsiottue une priorité puor les epreisnters de la branche. Ils considèrent que l'accès à la foaoirtmn tuot au lnog de la vie plnfriseleoneoe ciottusne puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement peronnesl et de sécurisation de luer pocrarus professionnel.

Les pretarenaiss scaoieux du sorspt sunthoieat en conséquence :

? réaffirmer le rôle de la ciomsmsion pirtriaae nonatalie elpmoi fmooiratn (CPNEF) cmome otuil praiiatre de définition d'une ptqliuioe de ftoomiarn de la bhcnrae ;

? usiitler l'observatoire des métiers du sport, nemtaomnt puor la geiostn prévisionnelle de l'emploi et de la fmaiotron ;

? incitier les erentispres à aciitenpr luer bsoein en compétence et les salariés à uletsiiir lures dtiors aicqus sur luer ctpmoe prnoneesl de ftamorian en ttnnaet cspotme de la spécificité de la branche.

Article 8.1

Plan de développement des compétences

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, les eroypmelus asserunt l'adaptation des salariés à luer ptsoe de taaivrl et veelinlt au mteainin de luer capacité à opcccur un emploi, au ragred nmotemat de l'évolution des emplois, des tcghiloeones et des organisations. Dnas ce cadre, ils penvuet élaborer un paln de développement des compétences aenunl ou prnluaeuinl qui est, le cas échéant, suimos à la catotoinusln des représentants du pnoenresl lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il eisxte une représentation du porneesnl au snes du cpiharte III, les einepresrts snot tneues d'établir tuos les ans un blain fniaast le pnoit des acoints eptsereins et des résultats obtuens dnas le dinaome de la formation.

Tout salarié aaynt participé à une aocitin de faoirtmon bénéficie d'une priorité puor l'examen de sa cardtnaudie en cas de vcaance d'un potse dnnot la qtolcfiaiaua cnroreopsd à la quooiitatalfcn acquise.

8.1.2. Actoins de ftoamoin et rémunération

Le paln de développement des compétences rrpeguoe l'ensemble des actoins de foaroimtn reuntees par l'employeur en fcntioon

Dans le cdrae des atrcelis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, les petareiaris saicoux ont examiné l'opportunité de prévoir des disioitspnos tpyes puor les eetrsprnies de minos de 50 salariés et considèrent que les dtnoopsisiis du présent anavent intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent anavent penrd efeit à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diécrotin générale du travail, ansii que d'une darnede d'extension.

des bsneois de l'entreprise et des évolutions teochliogguens auleuqllexs elle diot fiare face. Pmrai ces aointcs de formation, une diticitsonn est opérée ertne les ationcs de foamritn oliagobtres qui doenvit être effectuées sur le tpmes de tvaiairl des atuers acotins qui puenvet être réalisées hros du tpmes de travail.

8.1.2.1. Aitncos de faoirtomn onetmerbiaogilt réalisées sur le tpmes de taiavrl

Il s'agit de tuote aocitn de frtomoin ctinnoaionndt l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aioptpican d'une ciotnnoevn inraontaitlene ou de ditonosipsis légales et réglementaires.

Cette action, qui diot onmigolereibat se dérouler paendnt les heuers heltienambueltravaillées, est assimilée à du tpmes de taiavrl efcfitef et dnnoe leiu pnnadet sa réalisation au mtinaein de la rémunération.

8.1.2.2. Aruets aticnos de ftmioraon

Les aocitns de formation, aeturs que ceells visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent paednnt le tpmes de traival mias pevunet également se réaliser puor tuot ou pairte en dhreos du tpmes de taaivrl :

? dnas la liitme de 30 hreeus par an et par salarié (ou 2 % du fffioart puor les salariés suomis au faoirt jours) et suos réserve d'un aocrd écrit du salarié. Le salarié puet rsuefer de surive l'action de faimootrn hros de son tpmes de trivaal ou bein dénoncer par lrette recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 8 jruos son aocrd écrit préalable, snas que clea csoiuttne une fuate ou un moitf de lieicinnmect ;

? si un accord d'entreprise détermine les formoaitns povunat être siiuevs dnas ce cdrae et fxie un plofnad hrroiae par salarié (ou un prtugeoacne du forfait) en acoiplatin de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Lorsque l'action de fmotaorin est siuvie en dhores du tpmes de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slacioe rtliveae à la prteocitn en matière d'accidents du tviraal et de maleaids professionnelles.

Article 8.2

Compte psoennel de frootmian

8.2.1. Oetuurvre et ferteurme du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un ctoampe prnnseeol de forimaotn (CPF) dnas les ctiniodns définies par la loi.

8.2.2. Mlitisbaioion du CPF

La décision d'utiliser les diotrs aucqis au ttire du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF puet être mobilisé dnas tiors hypothèses :

? en aotniuome par le salarié ;

? en ccnuotiostron aevc l'employeur ;

? en vue d'une tarostniin pssnlneoflrioee conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Faotonimrs éligibles au CPF

Les finrtmooas ssitupbeelcs d'être sviueis et financées dnas le cdrae du CPF snot cleels mentionnées à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, à soiavr :

? les fmnoiaorts cinaetefrits et qaunltiefias enregistrées au répertoire niontaal des ctnefoiictars pslnsfineleeoors (RNCP) ou au rigsetre spécifique des cticratfienis et des halitianoibs (RSCH) gérés par Fcrae compétences ;

? les aoinctns pnrttaeemt de farie vleiadr les acuiqs de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;

? les blanis de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
? les actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du contrat d'engagement citoyen peuvent faicner ces actions.

Article 8.3 CPF de titration professionnelle 8.3.1. Pratiques

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

8.3.2. Ancienneté

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

Article 8.4 Contrat de professionnalisation 8.4.1. Caractéristiques

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, au cours duquel des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des établissements de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en rotation avec les connaissances recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition des entreprises de formation, d'une entreprise et d'une entreprise de formation des connaissances acquises.

8.4.2. Contenu du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :
? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
? de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisables dans la branche du secteur ;
? de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
? de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel agréé par la CPENF du secteur ;
? de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;
? d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (mesure expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021).

8.4.3. Durée

Ce contrat, qui doit être conclu au plus tard l'un des objectifs fixés à l'article 8.4.2, est conclu :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus jusqu'au

compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
b) Aux personnes âgées de 26 ans et plus.
c) Aux personnes bénéficiaires visées par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les personnes âgées de 26 ans et plus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclue à durée déterminée pour atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa s'applique en outre d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CNEPF et annexée à la CCNS.

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

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

8.4.4.2. Durée de la formation

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

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

8.4.4.3. CDI

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

8.4.4.4. Rémunération

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

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

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

8.4.4.5. Contenu

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

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

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

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les

conditions optimales, celui-ci doit :
? suivre 3 salariés au plus, tous contrats conclus ;
? bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
? dessiner du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 Reconversion ou promotion par ancienneté (Pro-A)

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

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

8.5.1. Salariés concernés (2)

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

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

8.5.2. Actions de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8.6 Contributions à la formation professionnelle 8.6.1. Contributions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage de son chiffre d'affaires à la formation professionnelle continue, le pourcentage fixé dans les conditions ci-après.

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

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

8.6.2 Répartition des fonds

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

- ? de l'alternance ;
- ? du conseil en évolution personnelle ;
- ? du plan de développement des compétences ;
- ? du dispositif de financement de la formation ;
- ? de la formation des salariés d'emploi.

Les montants des contributions légales et réglementaires en vigueur.

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

De plus, outre ces contributions légales, les entreprises versent à l'organisme désigné une contribution supplémentaire cotisée en vertu de l'entreprise :

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

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

En outre, une contribution supplémentaire cotisée en vertu de l'entreprise dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de surcroît de la CNCS (bénévoles ayant des mandats de directeur et de gérant de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquiescer ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mandat est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

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

Cette contribution est versée à l'organisme désigné.

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

Chaque année, la CNCFP de la branche définira les modalités de contribution à la formation professionnelle conventionnelle, notamment en ce qui concerne :

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

Article 8.7

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

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

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

8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire postérieur des métiers du sport est de :
? renforcer la capacité pour la branche pluri-sectorielle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation personnalisées (en particulier définir la politique en matière d'alternance) ;
? recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, notamment en matière quantitative qualitative, au niveau national et régional ;
? analyser et accompagner les évolutions en articulant entre la formation et l'emploi afin :
? de répondre 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 nuancer les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :
? réaliser des enquêtes et études précises centrées sur l'évolution des métiers ;
? capitaliser des études diverses par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
? participer aux études et observations conduites par les services de l'État et les collectivités territoriales ;
? diffuser les travaux effectués à l'articulation emploi-formation ;
? développer des partenariats.

8.7.3. Fonctionnement

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

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

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

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

(2) Les articles 8.5, 8.5.1 et 8.5.2 sont exclus de l'extension dès lors que l'avenant ne prévoit pas de liste des entreprises professionnelles éligibles à la révision ou par accord préalable prévu par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Il est ajouté une annexe II à la CCNS :

« Annexe II

Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la convention collective nationale du sport

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée de validité de formation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

? « Nageur sportif de haut niveau » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

? « Entraîneur de football » ;

? « Entraîneur de football » ;

? « Entraîneur professionnel de football » ;

? « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

? « Educateur de handball (mention entraîneur territorial/ metteur en œuvre des équipes socio-éducatives et sociales) » ;

? « Entraîneur de handball » ;

? « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/ metteur en œuvre entraîneur-formateur) ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le chapitre II de la CCNS, les 2e et 3e alinéas de l'article 2.3.2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette disposition est recouverte par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la convention collective professionnelle continue. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de réviser l'écriture du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte

conventionnel, dans ces dispositions relatives à la formation professionnelle, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires nationales :

- ? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- ? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Avenant n 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limitations d'exercice
Instructeur fitness « cours collectifs » et option « microtaux et paenrsl tnniraig »	Le tarif de l'option est classé au groupe 3 de la CCNS	

des ordonnances prises en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à l'activité professionnelle.

Dans le même contexte, les dispositions relatives à l'organisation des activités de formation de face-à-face pédagogique des activités de finesses en croos ctioifels auprès de tout public.

Instructeur fitness « cours collectifs » et option « microtaux et paenrsl tnniraig »	Le tarif de l'option est classé au groupe 3 de la CCNS	<p>en toute autonomie et pour tout public.</p> <p>Pour le traitement de l'option « cours collectifs », l'animateur doit être titulaire de l'option « maculots et pseaol tianng », l'animateur eacrde en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique des activités de finesses en croos ctioifels auprès de tout public.</p> <p>Pour le traitement de l'option « maculots et pseaol tianng », l'animateur eacrde en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique des activités de cardio-training en individuel ou en groupe.</p> <p>Lorsque les limites d'exercice horaires sont dépassées, le tarif de l'option CQP instructeur fitness est classé au groupe 4 de la CCNS.</p>
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant fait 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.

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

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

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

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

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

- ? avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de son contrat ;
- ? lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

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

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la part du salarié dans le délai applicable, le salarié perd sa priorité d'accès

Avenant n 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

L'article 4.7.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.7.1. Conditions saisonnières
4.7.1.1. Cas de recours

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

4.7.1.2. Conditions de conclusion du contrat saisonnier

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

A.1. ? Conditions de reconduction

à l'emploi sensenaioir proposé.

A.3. ? Prime

Le salarié bénéficiant de la ruetdocnocin de son cnortat perçoit dès le début du troisième cnortat sainnseoir conclu dnas les cntiondos de l'article A. 1 une pmrie égale à 1 % du SMC du gupore 3, au protara de son tpmes de tarvial le cas échéant.

Cette pmrie est remplacée par la pmrie d'ancienneté prévue par l'article 9.2.3 dès lros que le salarié reipmlt les ciinnodots riequess puor bénéficier de la pirme d'ancienneté.

B. ? Rooicdtucnen des cotarnts sireinsaons dnas les eitnpresers de 50 salariés ETP et plus

Les paeniertras sioucax de la bhcarne du spropt s'entendent puor fveiaosrr le dulaioge social dnas les ensiseeprts de 50 salariés ETP et puls caonecnrnt les dooiisptsnis rletevais à la rcntceiuodon des cotnarnts saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise traanitt de la quotsien dnas ces structures, les salariés sosirenains tralaainlvt sur des ceterns de plongée dnas les eretepsirs de 50 salariés ETP et puls se vnoeit auppqelir le régime prévu au pnoit A du présent article, à l'exception du ceuusr de rcnotdciouen prévu au piont A.1 qui est dnas ce cas fixé à 4 mêmes snsaois sur 4 années consécutives (au leiu de 3). Puor ces salariés, la pirme prévue au piont A.3 est alors octroyée au début du 4e ctrnoat saisonnier.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le présent anevnat s'applique à l'ensemble des ersirtenpes

Avenant n 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er - Modification du préambule et de l'article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le préambule est supprimé et repamcle le ttxe siavnut :

« Préambule

Dans le carde de la généralisation de la cvrurutoee santé aevc la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013, dtie de sécurisation de l'emploi, les pneaeitrras sucoiax de la bhcarne du srpot ont décidé de mttere en place, par acorcd de branche, un régime faris de santé cltiocelf et ogrlatioibe au neaviu niantoal à coemtrp du 1er jnaiver 2016, aevc des proaeistnts supérieures au peniar de snois miuinmm défini par le législateur.

Les pentararies sciaoux de la bhnrcae du soprt ont eu à l'esprit la nécessité puor les salariés et les einrtspeers de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dotniiospiss riteavles à la portabilité des droits et bénéficiant pemeinnelt du dstpiosiif du huat degré de solidarité. »

L'article 2 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Objet

Le présent acorcd a puor oejbt la msie en pcale d'un régime ctclioelf de fairs de santé dnas la bcnarhe du sport.

Ce régime cclieoltf et obgiotirale est constitué d'une coruutvree de fairs de santé à adhésion olbirgatoie qui a puor but de

cortueves par la cnvnioteon ctclielvoe nitlanoae du sport.

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le présent avneant pnred eefft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtriecion générale du travail, ansii que d'une dnmeade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les pertraaines scoiaux ont décidé de compléter les dnstipioois de la cnvooetinn civctlleoe natinlaoe du soprt rialevtes au cntraot de tiavarl à durée déterminée saisonnier, cceornnant les ctodniions de rcotuncdeoin du contrat.

En effet, pnaernt la meruse des difficultés paureqits soulevées par le régime de recodocinutn mis en place par l'ordonnance n° 2017-647 du 27 airvl 2017, aplpalcbie aux cetners de plongée (suivant l'arrêté du 5 mai 2017 ltsiant les bacrehns concernées), les peatainerrs suaoicx ont négocié un régime de rnoieudccn applilbace à tuot le périmètre de la centooivnn ccltilovee naanotile du sport. Le tarival sianiesnor est une réalité piarutqe de la bhnrcae sport dnot il fuat tnier compte. Il est dnas ce cttxnoee apparu oppourtn aux pntrieaaers sioucax de négociier un acrocd prtemnetat de mtininaer les équilibres opérationnels eanttxiss tuot en sécurisant l'emploi et en fivosnraat le dilogaue soiacl dnas les ereiepsnrts de puls de 50 équivalents tmeps peiln (ETP).

compléter les pisrtoaetns de la sécurité slaoice en matière de firas médicaux, ciicgrahuux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ? Régime cnvoenniontel oribltgaoie ?.

Ce régime intègre également :

? le mtiaenin traiopemre des cueevorruts complémentaires santé dnas les citoidonns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saicloe ;
? des girnaetas cvltoeceilis présentant un degré élevé de solidarité.

Des creuvrtoeus de firas de santé surcomplémentaires et fvtaetialucs ont également été créées.

Ces ceeuotuvrrs surcomplémentaires pnuorrot être ciesiohs :

? siot par les entreprises, à trite puls favorable, comme étant luer régime citcoelf à adhésion oiirtbaoge ;
? siot par les salariés, à ttire individuel, asini que puor lures éventuels antyas droit.

Toute epnersrite enrtnat dnas le cmhap d'application du présent acrocd rtsee lbire de mettre en plcae un régime puls fvorablae que ceuli mis en plcae par la bchrane au trtie du régime cnvntnnoeoil obligatoire, sleon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est en otrue précisé que lorsqu'un régime de fairs de santé est déjà mis en pacle dnas une erpenseitre ernatnt dnas le champ d'application du présent accord, ses stapiluoitnis denorvt être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dptisnisiios réglementaires. »

(1) *Atircle étendu suos réserve du reecpst des donpsositiis du III de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité soailce s'agissant de la prat de feinncaemnt prsie en crhgae par l'employeur et suos réserve de l'application des dpotossniis de l'article L. 2253-1 du cdoe du vtraial retlaif à la hiérarchie des nrmoes conventionnelles. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 2 - Modification des titres IV à VII
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les tteris IV à VII snot supprimés et remplacés par les terits svuintas :

Le titre IV « Omrsgéinas aressurus recommandés » est supprimé de l'accord.

Le titre V devient le titre IV « Giaeatrans clecieoltvs présentant un degré élevé de solidarité » :

« Titre IV

Garanties clivoetfels présentant un degré élevé de solidarité

Afin de s'adapter aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés cotisant au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Article 10

Définition des garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité

Article 10.1

Montant du financement des garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité.

Article 10.2

Actions prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les partenaires présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme, notamment :

? d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de la branche ;
? de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours attribués aux salariés et leurs ayants droit, lrouque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit luer ptemeraett de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux). »

Le titre VI « Cmoioissmn paiiare ntaioale » est supprimé de l'accord.

Le titre VII « Dtae d'effet. ? Durée. ? Révision Dénonciation. ? Dépôt » devient le titre V et est remplacé par le texte suivant :

« Article 11

Date d'effet. ? Durée. ? Dépôt

Le présent accord est conclu à effet du 1er janvier 2020. Il se renouvellera automatiquement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à l'autre partie signataire. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les modalités

de négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation. »

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 3 - Modification de l'annexe I « Régime conventionnel frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe I de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017, détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les assurés peuvent par le présent accord peuvnt faire le choix d'appliquer une cotisation collective et obligatoire avec des niveaux de cotisations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

Article 4 - Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les taux de cotisations prévus à l'article 7.1 sont modifiés comme suit :

« Au 1er janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 novembre 2015 et de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017 sont modifiés comme suit :

(En pourcentage du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015), notamment par l'application d'un taux d'appel. »

Article 5 - Organismes assureurs labellisés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux ont décidé de labelliser les organismes assureurs suivants :

Umanens :

Union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SREIN n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :

? La Muetlule Familiale, mutualité soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SREIN n° 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur, gestionnaire et distributeur ;

? Identités Mutuelle, mutualité soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SREIN n° 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur et distributeur ;

? l'UMG Mutualia, union de mutualités du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris, 93013 Boigny Cedex, assureur et distributeur.

Le groupe de co-assurance AESIO/Malakoff Médéric prévoyance :

? groupe AESIO, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 821 965 241 dont Adréa mutuelle, Apréva mutuelle et Eovi-Mcd mutualité sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mutualité d'assurance sous le n° 16006968. Informatique déposée sur www.arias.fr ;

? Mfokaalf Médéric prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, n° SIREN 775 691 181 dont le siège est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Institution de prévoyance du groupe Mafoaklf Médéric Humanis, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le groupe AEISO assure la catioidnroon du diitsospif et l'interlocution cmaolicmee pour le compte du gunoepmrt de csuancrsoae ainsi constitué.

AG2R prévoyance, membre du groupe AG2R La Mondiale, ititnisotun de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est à Paris (75008), 104-110, boulevard Haussmann, membre du GIE AG2R.

Le groupement de co-assurance mutualiste composé de :
? Hroname mutuelle, matriculée au répertoire SEIRNE sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
? MGEN, mutuelle suomsie aux dsiiitipoons du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SRIENE sous le n° 775 685 399, siège social : 3 square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance. Elles forment la confédération des dsiiistpof et l'interlocution au Groupe VYV immatriculée au répertoire SERINE sous le numéro SIREN 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, 75014 Paris.

Le Groupe VYV assure la cinoriodtan du dopiissitf et l'interlocution cleirocammee pour le compte du groupement de co-assurance ainsi constitué.

Cette loi a pour objet de définir les caractéristiques du régime conventionnel de santé.

(1) Alcrite exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de rcomaeatndmn d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s). (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 6 - Effet et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annexe prend effet le 1er janvier 2020. Il se renouvelle annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après élimination des entreprises non adhérentes à l'une des organisations pluri-sectorielles signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par

Avenant n 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

L'article 2.2.2.5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.2.2.5
Organisme certificateur de la branche du sport (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet(1)

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

La branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses dispositions s'incorporent à l'accord cadre de santé du 6 novembre 2015 et remplacent les dispositions prévues par l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017. Les parties signataires du présent accord s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dans les délais prévus par la loi et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet :

1. La modification du préambule et de l'article 2.
2. La modification des titres IV à VII dans le cadre de la fin de la recommandation.
3. La lisibilité des garanties et la mise en conformité des garanties du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Prestations », (qui reviennent aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée « Garanties complémentaires santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, le nouveau cadre des charges du contrat d'assurance (art. R. 871-2 du code de la sécurité sociale, modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019) dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé ».
4. La modification des taux de cotisations conventionnels.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cteiononv collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0047/boc_20190047_0000_0023.pdf

Rattaché à la CPNEF de la branche, qui reste l'instance décisionnaire, il a notamment pour mission de :
? créer, mettre en œuvre, gérer les garanties délivrées par la branche du sport en développant les méthodes et améliorer l'accessibilité aux prestations délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
? assurer les démarches de création de garanties de qualité par les entreprises formulées auprès de la branche ;
? réaliser l'observation et le suivi des caractéristiques de qualité des prestations de la branche ;
? être l'entité responsable détentrice des droits de la propriété intellectuelle des prestations délivrées par la branche du sport ;
? veiller à l'évolution et aux ajustements des prestations délivrées par la branche du sport et de leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;
? évaluer et assurer les suivis des prestations délivrées par la branche du sport auprès des entreprises de gestionnaire nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
? promouvoir les prestations délivrées par la branche du sport ;
? assurer toute mission, rattachée dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

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

convention. »

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Le présent annexe s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Le présent annexe est conclu pour une durée indéterminée, il prendra effet à sa date de signature. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une

demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Pour répondre à la place de la branche comme instance représentative des évolutions du cadre réglementaire, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de créer un organisme représentatif paritaire de l'industrie d'une activité loi 1901. Il a notamment pour mission de créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche, tout en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées, le tout sous l'égide de la CPENF de la branche.

L'organisme certificateur est par ailleurs l'entité matriale détentrice des droits de propriété intellectuelle attachés à ces mêmes certifications.

Il rattaché à la sous-commission CQP.

Mis en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical(s) lorsque la structure est pourvue d'un tel représentant.

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

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

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

Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre II de la CCNS.

Le point C de l'article 2.1.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« C. ? Établissement du rapport annuel d'activité »

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

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

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

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

L'article 2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.4

Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement
2.4.1. ? Principes généraux

Par principe, la négociation d'accords collectifs d'entreprise est

2.4.2. ? Myeons et protection

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre IV de la CCNS.

Le préambule de l'article 4.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.1.1. ? Non-discrimination »

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

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

L'article 4.1.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.1.1.1. ? Égalité professionnelle entre femmes et hommes

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail. Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail s'appliquent, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidatures à l'embauche, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2.1 est complété de la manière suivante :

« Outre les cas particuliers prévues par la loi, le contrat de travail mentionné ci-dessus : »

L'article 4.4.2 est renommé « Départ ou mise à la retraite ». Il est ajouté le préambule suivant à l'article 4.4.2 :

« 4.4.2. ? Départ ou mise à la retraite

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

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

L'article 4.4.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.2.1. ? Préavis

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

Les articles 4.4.2.3 et 4.4.2.4 sont supprimés.

L'article 4.4.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.3.3. ? L'indemnité de licenciement

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

Cette indemnité est équivalente à :

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

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

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

Le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus défavorable :

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

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

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

L'article 4.6 est modifié de la manière suivante pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte ci-dessus :

Dans le préambule de l'article 4.6, « les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-1 du code du travail ».

Dans le préambule de l'article 4.6.2, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.1, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.2, « l'article L. 3123-14-5 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Toujours dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.7.1, « l'article L. 3123-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-3 du code du travail ».

L'article 4.6.2.4 est supprimé.

Enfin, la totalité de l'article 4.6 relatif au contrat de travail à temps partiel est déplacée dans le chapitre V de la CCNS, à l'article 5.1.5 intitulé « Temps partiel ». Les articles concernés sont donc renumérotés en conséquence de la manière suivante :

L'article 4.6 « Le contrat de travail à temps partiel » devient l'article 5.1.5 « Temps partiel ».

L'article 4.6.1 devient l'article 5.1.5.1 « Définition ».

L'article 4.6.2 devient l'article 5.1.5.2 « Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée) ».

L'article 4.6.2.1 devient l'article 5.1.5.2.1 « Durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.1.1 devient l'article 5.1.5.2.1.1 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou les mois ».

L'article 4.6.2.1.2 devient l'article 5.1.5.2.1.2 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois ».

Dans l'article 5.1.5.2.1.2, la référence à l'article 4.6.2.1.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.1.

L'article 4.6.2.1.3 devient l'article 5.1.5.2.1.3 « Modalités d'application de la durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.2 devient l'article 5.1.5.2.2 « Dérogation aux obligations des salariés poursuivant des études ».

Dans l'article 5.1.5.2.2, la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3 et la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.3 devient l'article 5.1.5.2.3 « Dérogation à la durée du travail ».

Dans l'article 5.1.5.2.3, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.4 étant supprimé, l'article 4.6.2.5 devient l'article 5.1.5.2.4 « Modalités de gestion de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées ».

Dans l'article 5.1.5.2.4, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1 et la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article

5.1.5.2.3.

L'article 4.6.3 devient l'article 5.1.5.3 « Mtnnoeis oiloaregbtis dnas les catnots ».

L'article 4.6.4 devient l'article 5.1.5.4 « Les hueres complémentaires ».

L'article 4.6.5 devient l'article 5.1.5.5 « Compléments d'heures par aneantv ».

L'article 4.6.6 devient l'article 5.1.5.6 « Irtpiuoenrtn journalière d'activité ».

L'article 4.6.7 devient l'article 5.1.5.7 « Dritos des salariés à temps ptraiel ».

L'article 4.6.7.1 devient l'article 5.1.5.7.1 « Priorité d'accès au temps piler ».

L'article 4.6.7.2 devient l'article 5.1.5.7.2 « Égalité de tienamertt ».

L'article 4.6.7.3 devient l'article 5.1.5.7.3 « Dépassement penrament de la durée du tviraal prévue ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les matiiodfncois svteaiuns snot apportées dnas le craphite V de la CCNS.

Dans l'article 5.1.2.2.1, la mnoietn « de l'article L. 3121-22 du cdoe du tavrail » est remplacée par : « des artilecs L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du cdoe du tavrail ».

Le drienr alinéa de l'article 5.1.3.1 est modifié de la manière sntiuave :

« Dès lros que tuot salarié bénéficie d'un rpoes qoeiuidn de 11 hreeus consécutives, l'amplitude maixmale journalière ne puet pas dépasser 13 hurees suaf enxtpoices prévues par la loi. »

Un aictre « 5.1.5 ? Temps paitrel ? » est ajouté, conformément aux dtpiinsosios prévues dnas l'article 2 du présent avenant.

Dans le 1e alinéa de l'article 5.2.2.1, la meointn « Les mebemrs du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pneorens s'ils etsxneit » est remplacée par : « Les mrembes élus du comité saicol et économique, s'ils etsniext ».

Dans le pniot 5 de l'article 5.2.3.1, la moitnen « de l'article L. 3121-36 du cdoe du tiaarvl » est remplacée par : « de l'article L. 3121-22 du cdoe du tvairal ».

Dans le piont 7 de l'article 5.2.3.1, la meinton « des aircltes L. 3121-11 et L. 3121-22 du cdoe du tiraavl » est remplacée par : « des arletcis L. 3121-30 et L. 3121-36 du cdoe du tavrail ».

Le 2e pgapararhe de l'article 5.2.3.3 fsaiant référence au chômage ptiaerl est modifié de la manière stunaive :

« Une innaoiedtsimn au ttre du recorus à l'activité prteialle puet le cas échéant être sollicitée puor les hurees puereds en deçà de la durée du tariavl prévue dnas le promgrame iadnciitf des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dpinsoiitsos légales applicables. »

Dans l'article 5.2.4.4, la référence à l'article 4.6.4 est remplacée par : « l'article 5.1.5.4 ».

La msie à juor de l'article 5.3 du citahrpe V de la CNCS frea l'objet d'un porhiacn avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les moifitoiadncs sniuevats snot apportées dnas le critaphe VI de la CCNS.

L'article 6.2.1 est remplacé par les doispointsis snvtuaeis :

« 6.2.1. ? Médecine du travail 6.2.1.1. ? Principe

Tout emolpyuer est tneu d'assurer, puor le posrnel salarié, l'adhésion au ditspsioif nmarol de médecine du tarival ou de mrtete en place, après iirnotaomfn de la bchrnae professionnelle, suel ou en cooraabtiolln avec d'autres employeurs, son propre srcevie de médecine du travail.
Les règles reetliavs au sivui de l'état de santé des salariés snot prévues aux aliretcs L. 4624-1 et saivtnus du cdoe du travail.

6.2.1.2. ? Vtisie d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié bénéficie d'une vistie d'information et de prévention, dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à cetpmor de la psire effective du ptose de trvaial (art. R. 4624-10 et sntiaivs du cdoe du travail).
Pour les talruarevlis de niut et les mineurs, cette vstiie diot être réalisée aavnv luer peiermr juor de tarival (art. R. 4624-18 du cdoe du travail).
Pour les salariés ocupnat des petoss à risques, sumois à une sluvilcnraee médicale renforcée, un eamxen médical d'aptitude est réalisé aavnv l'embauche dnas les ctnoidns prévues par les atceils R. 4624-22 et saivtnus du cdoe du travail.

6.2.1.3. ? Vsiites d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un rlnomveneueuet de la vtsie d'information et de prévention iialntie solen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui pnred en cmpote les ctniiodns de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du tviaarl (art. R. 4624-16 du cdoe du travail).
Tout tilauravelr dnvt l'état de santé, l'âge, les cnnitoids de tiaarvl ou les ruseqis poonrisnselefs auuxqls il est exposé le nécessitent, nomemntat les tlerviaralus handicapés, les terulairvals qui déclarent être ttiluaries d'une psienon d'invalidité et les tluealrviars de nuit, bénéficie, à l'issue de la vtiise d'information et de prévention, de modalités de sviui adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du cdoe du travail).
Les salariés ocncaput des petoss à risques, siuoms à une svrieclanlue médicale renforcée, bénéficient du rnevleeulonemv de l'examen médical d'aptitude réalisé lros de l'embauche, siavnv une périodicité fixée par le médecin du tiraval (dans un délai maimaxl de 4 ans), dnas les coiotindns prévues par l'article R. 4624-28 du cdoe du travail. Une visite intermédiaire est organisée avev un poforsenisenl de santé dnas un délai mxmiaal de 2 ans. »

L'article 6.3 est remplacé par les dtsipiniooss svteniuas :

« Atlcire 6.3

Commission piirtraae notiaalne de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlieie sanitaire

À patrir d'une vlliee sanitaire, une piqtluioe de prévention avitce srea msie en place.
Les missions, aiitnroubts et modalités de sisinae de la coomisimsn snot définies à l'article 2.2.3. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les mnitdfoiciao savientus snot apportées dnas le cthpiare VII de la CCNS.

Le 8e tiret de l'article 7.1.2 « ? les périodes mraetliis » est remplacé par les ditisposoins svutneias :
« ? les aonirtitasus d'absence puor la défense nlniaoate visées par le cdoe du taarivl (journée défense et citoyenneté, réserve miirtalie opérationnelle) ; »

L'article 7.1.3 est remplacé par les dpssinoioits suavntes :

« 7.1.3. ? Prise de congés payés

La période de prsie du congé payé pnriapi est située entre le 1er mai et le 31 obrocte de cquahe année. Les congés payés pnuveet être pirs dès l'embauche.
Les modalités de fneimeraoncnv ou de prsie de congés en dheors de cttee période snot déterminées selon les dsiotnsiipos des arcteis L. 3141-17 à L. 3141-23 du cdoe du travail. »

L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2
Les congés pour événements familiaux

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

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

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

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de congé inclut les congés neolibérés et les congés.

Le 2^e paragraphe de l'article 7.3.1 est modifié pour être complété de la manière suivante :

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

La 1^{re} phrase de l'article 7.3.3 est modifiée pour être complétée de la manière suivante :

« Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. »

Le 2^e paragraphe de l'article 7.3.4.3 (« Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater le refus de l'employeur de réintégration dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis. ») est supprimé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 du code du travail.*

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre XI de la CCNS.

L'article 11.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.1.3. ? Droits spécifiques

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

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

L'article 11.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.2.3. ? Médecine du travail

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

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés recrutés par la collectivité non liée au sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de revoir l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte collectif en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires récemment issues :

- ? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- ? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'égalité territoriale et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- ? des orientations prises par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- ? de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce travail de mise à jour du texte collectif est réalisé en plusieurs temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel, chapitre III et partie du chapitre VI relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle continue (chapitre VIII et partie du chapitre II relative au développement de branche).

Le présent avenant priouust ces tuvarax de msie à juor du texte conventionnel, puls précisément cnecoanrt les cartpiehs stinuavs de la CNCS :

? stiué du ctaphrie II « Dgoalie soaicl et pitmrsraiae » ;

? cthaprie IV « Caotrnt de tiaavr » ;

? première ptaire du ciaphre V « Le tpems de tvraial » ;

? situe du cpartihe VI « Piicenprs généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et cniioindts de tviraal » ;

? chtprie VII « Les congés » ;

? chraipte XI « Pluralité d'employeurs ? Gueopetmrns d'employeurs ».

Avenant n 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel chapitre XII de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

L'article 12.3.1.2 est désormais rédigé ansii :

« Au snes du présent chapitre, est entraîneur professionnel, tiatirule d'un CDD spécifique en aitpoialpcn de l'article L. 222-2 du cdoe du sport, le salarié dnnt l'activité csitnose à cnrseaoer puls de 50 % de son tpems de tvraial certatuconl à la préparation et l'encadrement d'au mions un sorptif salarié, au snes des mnoissis définies à l'alinéa suivant.

Les mionssis du salarié susmentionné snot cleles visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation puqsihye et athlétique, la fmoioarn et l'entraînement teqiuchne et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo ctolvlecie et individuelle, la compétition ?).

Il est omtarneoibilget tuliratie des qaiitolufcanis exigées par la législation française en matière d'encadrement stoprif cotrne rémunération.

La moisiss de l'entraîneur puet également crpnrodmee anomsecresiset des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le caotrnt diot préciser les fcinoatons et les arttouniitbs de l'entraîneur cnadnoosrrept à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son neiavu de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur arua le stautt cardé au sien de la sutcutrre « eumpoyelr ». Eenrntt notnmmeat dnas cette catégorie les entraîneurs pnaiciupx des équipes évoluant au sien d'une liuge professionnelle.

Le présent alcrtie est acaiplpble à défaut de dnoipiiostss prévues par une ctoinvneon ou un acorcd ceicoltlf national, cnlcou par discipline. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les parrenetais soaciux s'engagent à ourivr les négociations rteilvaes :

? aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mios (L. 222-2-4 cdoe du sport) ;

? aux efftes de l'homologation sur les cotnrtras de taviarl (L. 222-2-6 cdoe du sport) ;

? aux modalités reevitlas aux mtuaotnis tapioremers (L. 222-3 cdoe du sport) ;

? à l'intégration du CDD spécifique dnas la ciovonetnn cecillotve nloatinae du sprot puor les soiatints n'entrant pas autmleecent dnas le champ d'application du caphrie XII ;

? à la msie à juor du texte du cpihrtae XII siute aux différentes réformes du cdoe du traival et du cdoe du sport.

Suite à la srnuiatge du présent avenant, les pnrareietas saociux s'engagent dnoc à ourivr et meenr les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fios avant le 31 mras 2020.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Afin de poiuvor réaliser une évaluation des nlovleues dsiotiopniss itenoidutrs par le présent avenant, les pterias décident de créer une coimisosmn de svuui qui définira les modalités et itduniceas prttemnaet de mueresr l'effectivité de l'accord. Un preeimr bialn srea fiat au puls trad le 31 décembre 2022.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aanvnet s'applique à l'ensemble des epietensrrs cutreoves par la cnotnevion ctioevclle naalniote du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un aorccd tpey par la bacnrhe puor les etseirrpnes de mnios de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent avnaent est conclu à durée indéterminée et pnerd effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la detrciion générale du travail, anisi que d'une dnedmae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Prenant atce de la loi du 27 nrevmboe 2015 vianst à protéger les sroptifs de huat naveiu et pifnssonlreeos et à sécuriser luer suititoan judruqiie et sociale, les pratnrreeas saioucx ont décidé de meidofir la ctoneiovnn cvclltioee dnas les temers qui suivent.

En effet, l'article 14 de la loi précitée prévoit l'application de ses dioopsntisis reivltaes au CDD spécifique « à l'entraîneur psonnrefsieol salarié, défini cmome toute psonnee aaynt puor activité pcinaiple rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité stroipve d'un ou de pisulures sitorfps pssfrlninooees salariés dnas un lein de sioairduobtnn juridique aevc une asositaicn stpivroe ou une société mentionnée aux aectrils L. 122-2 et L. 122-12 et tlriiatue d'un diplôme, d'un tirte à finalité pissnerloeolnfe ou d'un citeiacfrt de qciaifuotalin prévu à l'article L. 212-1.

Une covinnteon ou un aoccrd cilletocf nonatail détermine les critères à pratir deqsuels l'activité de l'entraîneur poiesnsonferl salarié est considérée comme son activité principale. »

Les dsstoioiins du présent avnenat se stuntisebut aux distonisopis de l'avenant n° 112 spécifiquement raieelvt au cithpbrae XII.

Avenant n 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP Technicien

sportif d'athlétisme

Signataires

Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP technique sportif d'athlétisme créé par l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/ haies », « sutas », « lreanas », « demi-fond/ mcrhae athlétique », « running/ taril », et « épreuves combinées »	Le titulaire du CQP technique sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS. Cependant les salariés d'emplois relèvent du groupe 4 de la CCNS dans le cas où le titulaire du CQP : ? est un athlète salarié, ou ; ? a un objectif écrit de développer la performance dans le but d'atteindre un niveau de compétition nationale.	Encadrement en matière de spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au sein des clubs spécialisés dans le groupe d'activités, principalement orientés vers la compétition jusqu'au niveau national. Au regard des salariés concernés par le CQP, le salaire 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 salarié titulaire du CQP à une activité complémentaire du secteur sportif à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, effectuer une formation complémentaire d'une autre activité sportive à l'annexe II-1 du code du sport.

Accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

Signataires

Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent avenant fixe l'objet, pour une durée indéterminée, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Au regard de la situation actuelle fortement impactée par l'épidémie de Covid-19 et suite aux mesures de confinement des personnes qui ont impliqué un confinement généralisé, les partenaires sociaux de la branche du sport ne peuvent plus se réunir dans les conditions habituelles qui leur permettent de discuter leurs travaux et de délibérer sur les textes, accords ou avenants, visant à organiser le travail et les relations sociales dans le cadre conventionnel.

Soucieux dans cette période de maintenir un dialogue entre les représentants de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, pour permettre en ce temps les carterisations respectives et les échanges dans le cadre du sport et rendre possible les discussions autour des adaptations

torpreiamas de la CNCS qui paiernurot être nécessaires, nmmamtoet eu égard aux diintipsooss cneuteons dnas la loi décrétant l'état d'urgence staarniie et psires par les oadnneccrs

subséquentes, les praienartes scioaux de la brhance du sport ont souhaité par cet aocrcd aeaptdr leurs modes de réunions, de délibérations et de persis de décisions.

acocrd tpye par la bncrhae puor les eseerntpris de mmois de 50 salariés.

Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les dpoitsoisniss sventaius snot définies à défaut d'accord cetilclof abaplpicile dnas l'entreprise sur le même obejt rlitaef à la prisre de congés payés dnas le cdrae de la cirse sanrtiiae Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de pirsre de congés payés définis par les dptiisoniooss légales et cineennenlotovls en vigueur, et dnas la ltiime milmaxae de 6 jrous oearvbuls (ou 5 jrous ouvrés), l'employeur puet iseompr aux salariés la prsie de congés payés, en rneaptsctet un délai de prévenance réduit de 1 juor franc.

L'employeur derva iorefmr les salariés concernés du nrobme de jrous de congés payés fixés dnas ce crade et des detas précises de prise, par un écrit, qullee que siot sa forme.

Il ne puet s'agir que de jrous de congés payés déjà aciqus par le salarié et etvfenmeecift portés à son ctueompr pitisof de jruos de congés payés à prendre.

La psire de ces jorus de congés payés puet cdorunie au fniraemcntnoet du congé principal, snas aocrcd des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si clea n'est pas clobapmtie avec les impératifs d'organisation de la structure, les detas de congés payés ansii fixées prrnoout être différentes puor duex cjonoitns tliarnavalt dnas la même structure.

Dans les mêmes conditions, et oture les doinsiospits du cdoe du travail, l'employeur puet meoiifdr de manière unilatérale des dtaes de congés payés qui aivanet déjà été fixées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

La période de congés imposée ou modifiée en ailpocitpan de l'article 1er débute le 23 mras 2020, crnaeosrdnpt à la pimoruagoltn de la loi n° 2020-290 « d'urgence puor farie fcae à l'épidémie de Covid-19 » itiaint le dispositif.

Cette période ne puet s'étendre au-delà du 31 août 2020.

(1) Arcittle étendu suos réserve qu'il ne prvie pas les salariés de diorts qu'ils tenneint de la loi puor la période antérieure à la sniutagre de l'accord conformément à la jupncruredsie de la Cuor de catssaoin (Cass. soc., 11 jiellu 2000, n° 98-40.696). (Arrêté du 30 avrl 2020 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des etenirseprs cttrueveos par la ceovtnioonn cvllceitoe naonitlae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent aocrcd prned eefft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diotecirn générale du travail, ansii que d'une damdene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Face aux difficultés rencontrées par le secetur et aifn d'encourager la pneile aoplaicptn des mersues priess par le guenervoenmt puor ltetur cntroe la pgprataioon du vruis Covid-19, les paatreniers souiaccx de la bnrhcae soprt se snot réunis dès la poitaogrumln de la loi n° 2020-290 du 23 mras 2020 « d'urgence puor firae fcae à l'épidémie de Covid-19 » et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 « paortnt mresues d'urgence en matière de congés payés, de durée du tariavl et de juors de rpoes », prsie puor son application, « aifn de firae fcae aux conséquences économiques, financières et sliaoecs de la paogaroiptn de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mreseus pisers puor leimr cette propagation, et nnomtaemt aifn de prévenir et letmiir la cteisaosn d'activité des prensens puehqiys et mraloes exerçant une activité économique et des acoastnois aisni que ses iednicecns sur l'emploi ».

Prenant puls précisément atce des disoitinosps suneitvas :
? alictre 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mras 2020 « d'urgence puor firae fcae à l'épidémie de Covid-19 », prévoit la possibilité, puor le Gouvernement, par ordonnance, « de prretteme à un acrcd d'entreprise ou de banhrce d'autoriser l'employeur à ispmeor ou à moifdier les dteas de psrie d'une ptriae des congés payés dnas la liitme de 6 jrous ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de pirsre de ces congés définis par les dspitioisns du lirve Ierde la 3epartie du cdoe du tarvail et par les cniiontneovs et adccros cilfeocltls alcpilbaeps dnas l'entreprise » ;
? alrtice 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 prntaot mereuss d'urgence en matière de congés payés, de durée du trviaal et de juors de repos prévoit en conséquence :
« Aifn de faire fcae aux conséquences économiques, financières et seiaocls de la popptairagon du Covid-19, par dérogation aux sceontis 2 et 3 du crapehte Ier du ttrie IV du lirve Ier de la 3 e prtaie du cdoe du travail et aux sutpnltoisais clonieoenvltnens apcepbillas dnas l'entreprise, l'établissement ou la brhance, un accrd d'entreprise, ou, à défaut, un aocrcd de bnhrcae puet déterminer les ctoidnions dnas lqlseeelus l'employeur est autorisé, dnas la limite de 6 jrous de congé et suos réserve de rspeteecr un délai de prévenance qui ne puet être réduit à monis de 1 juor franc, à décider de la psire de jours de congés payés aiquis par un salarié, y cpmris anavt l'ouverture de la période au cuors de laueqllle ils ont nnaerlmeomt viaocton à être pris, ou à mdffioer unilatéralement les dteas de pirsre de congés payés.

L'accord mentionné au piemrer alinéa puet aetrisuor l'employeur à fteaonrcnir les congés snas être tneu de riceuellir l'accord du salarié et à feixr les deats des congés snas être tneu d'accorder un congé simultané à des cjoonnts ou des pnartiaeers liés par un pcate civl de solidarité trlavanalit dnas son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en aoapiitclpn du présent arlitce ne puet s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Les paareiernts sicoaux ont décidé de mrette en pcale ce doispitsf dérogatoire puor la prise de congés payés, par aorccd de banhrce aappllicbe dès sa signature, sivuant les modalités définies ci-après.

Avenant du 3 juin 2020 à l'accord du

1er avril 2020 relatif à l'organisation

du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire légalement défini. Il prend effet à la date de signature.
En vigueur non étendu en date du 3 juin 2020

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article - Préambule

Avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

L'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité

Accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,
Organisations adhérentes signataires	FranceActive-FNEAPL, par lettre du 4 décembre 2020 (BO n° 2021-01)

Article - Préambule

Avenant conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de l'APLD sur son territoire jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche du sport ont constaté la mesure des difficultés salariales et économiques qu'il faut surmonter dans le secteur.

Depuis le 16 mars 2020, la crise sanitaire s'installe dans le temps, et avec elle des conséquences sociales et économiques désormais dramatiques : les mesures mises en place pour contrôler la pandémie (confinement, protocoles sanitaires, fermetures administratives, couvre-feu dans certaines métropoles), la

Compte tenu des mesures de confinement prises par le gouvernement pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport ont conclu le 1er avril 2020 un accord de méthode visant à maintenir et organiser un dialogue social entre les organisations représentatives de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, en tenant compte de ces circonstances exceptionnelles.

Le déconfinement progressif décidé par les pouvoirs publics implique une reprise des activités dans des conditions adaptées aux impératifs sanitaires actuels, il est nécessaire de plonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le statut du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en matière de ski nautique, du wakeboard et des engins tractés par bateau sur tout support de glisse
---	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prend effet au premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les mesures de tranquillité à retenir dans les lieux d'activité sportive, et un certain nombre de règles, ont un impact décrit sur l'activité des structures de la branche et rendent difficile leur relance, voire leur survie.

Concrètement, le premier confinement a entraîné l'arrêt des activités professionnelles de l'ensemble des entreprises du champ conventionnel.

À partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des créations et des créations sereines ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures.

Une nouvelle vague de fermetures d'entreprises a eu lieu à partir du 25 septembre 2020 jusqu'au second confinement du 30 octobre 2020, qui entraîne de nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité qui se prolonge à minima jusqu'au 20 janvier 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et les entreprises de la branche :

- ? les entreprises et le dialogue social des règles sanitaires ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents? ;
- ? les événements sportifs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- ? les délais de sport et certaines situations nécessitent des décisions de fermeture anticipées ;
- ? les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;
- ? ?

Ainsi, cete crsie enetlnenpoemlxci et grave, et inédite, réclame d'accompagner les bsaess dalrubes d'activité des strerctuus de la bcahrne du soprt et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Le srpot cspotme parmi les sucetres d'activité « particulièrement affectés par la cisre sratanie », dnas le carde des meesrus prises par les autorités groluemvnaeenets puor agconacempr les esepitnres et asioactinoss mises en difficultés.

En complément, par le présent accord, les priaaerntes sauocix ceneivnnnot d'instituer le ditpiossif d'activité pealltire de luonge durée, dénommé « ALPD », aifn qu'il psusie être mobilisé, anuatt que de besoin, dnas l'intérêt commun des salariés et des eenireprsts de la branche, dès lros que les sutucetrts auront une visibilité sffitsuane sur la rspiree des activités soieprtvs cspotme tneu des rinircettsos sarteinias applicables. La mtiosibailon de cet outil par les eeinsrretps et asioncisatos dépendra dnc en pturiaqe de luer évaluation de la sotatiuin dnas llaueqle eells se tenuorrvt en treems de pcepeeivrsts de risrpee d'activité.

Le présent accrod de bahrnce est cnoclu en aliapiptcon de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, anisi que de ses décrets d'application, puor petrtrme le rurceos à l'activité peilatrl de luonge durée en l'absence d'accord ctocellf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un dmceunot élaboré par l'employeur au nieavu de l'entreprise ou de l'établissement.

Les prinetraaes suocaix reaplelptnt qu'ils sitaeohnut que la msie en plcae de ce dsopiitsif spécifique siot privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, aifn que l'accord de banrche juoe eelusvenimcxt son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. À ce titre, le présent accrod ne suairt retmtere en casue les négociations en curus sur ce thème qui dniveot se priovruuse loyalement.

Ils ont ansii cenvonu ce qui siut :

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Aocrod cnclo puor une durée déterminée. Il a voactio à pemtrtee la msie en palce de DUE sur son fenendmot jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Le cahmp d'application du présent accrod est cueli défini à l'article 1.1 de la covetinnon ctloeilve nniolatae du soprt du 7 juielt 2005 (IDCC 2511).

Article 2 - Salariés et activités éligibles
Accord clocnu puor une durée déterminée. Il a vcaooitn à prmrttee la msie en palce de DUE sur son fnnmodeet jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Tous les salariés ont vooiatcn à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dpoitiissf spécifique d'activité perltaie de lnouge durée (APLD), qellue que siot la natrue de luer conrtat de travail.

Les salariés soumis à une cneotvinon alunlnee de foifat en jorus puevent également être placés en ALPD conformément aux dposisniots légales et réglementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sien des sutrrcutes de la barchne est éligible au dispositif.

Il est eendntu etnre les paaitenrers suaocix de la bhcrane sprot que l'APLD ne puet être msie en place que dnas le sritct cadre des dtispsionis légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Conditions d'application

Article 3 - Réduction maximale de la durée de travail et indemnisation des salariés
Arccod clcnou puor une durée déterminée. Il a vtioocan à perrmtete la msie en plcae de DUE sur son fmoednet jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

En vertu des dioptsisoinis légales et réglementaires en vigueur, le dtiissipof spécifique d'activité peitrlae de lngoue durée (APLD) ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, avec le dpostiisif d'activité prtllae prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

La réduction de l'horaire de tiavarl au ttrie de l'APLD ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Dans le cas de crnssectaoins exceptionnelles, et après aouirositatn de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tavaril porura touofteis aredtinte 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le dconemut unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dnas la limtie d'une durée de 24 mios consécutifs ou non sur une période de référence povuant aellr jusqu'à 36 mios consécutifs.

La réduction d'horaire puet cniduroe à la spsnesioun tepmraoire de l'activité.

Les modalités de clacul de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sleon les dsonistiios légales et réglementaires en vigueur.

À la dtae d'application du présent accord, le salarié placé en activité pellartie dnas le carde spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horarie milmniae cnnperosrdoat à 70 % de sa rémunération brute, senvrat d'assiette dnas le clucal de l'indemnité de congés payés, plafonnée à 70 % de 4,5 Smic. Cttee indemnité puet atndeirte au mimauxm 100 % de la rémunération nette du salarié.

Les panitreaers scuaiox rnepeallt que le mnaotnt de cttee indemnité diot être fixé avec équité au rgaer de la stiituan économique de la structure. Ce montant diot faire l'objet d'une ctlioasuntn du comité scoial et économique (CSE) puor les eseitrneps qui en snot dotées.

Les salariés sumois à une cnnvetooin de fifaort anuenl en jrous bénéficient de la gtnaiare d'indemnisation décrite au présent article. Le nbrome d'heures pirs en cpmtoe puor cqaue journée ou demi-journée non travaillée est cadré par les diisiotospns légales, réglementaires et clneoenvnoltnies applicables.

En parallèle l'employeur perçoit une altiloaon d'activité preatllie calculée seoln les dsiispootnis réglementaires applicables.

Article 4 - Conséquences de l'entrée dans le dispositif
Arccod cnclo puor une durée déterminée. Il a vcaooitn à ptemrtee la msie en palce de DUE sur son femndoent jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Durant l'activité pletlarie de lguone durée, snot maienunts au bénéfice des salariés placés dnas le dssiopitif les ditros gatranis en atpliaipocn des dionisotpiss légales, cenvnioltenonles et réglementaires en vigueur, natnoemmt :

? l'acquisition des doitrts à congés payés (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ;

? la répartition de la pairtiitacopn et de l'intéressement : la totalité des hreeus chômées est psire en coptme puor la répartition de la patitriaocpin et de l'intéressement, lqrosue celle-ci est polonitrllpenoe à la durée de présence du salarié ? lruqsoe cete répartition est pooloprntrelnie au salaire, dnoevit être pirs en coptme les saeilras qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ;
? le clcaul de l'ancienneté du salarié.

À la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des périodes d'activité partielles dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l'application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les dispositifs existants et existants sont pris en compte et les avantages sociaux sont appliqués sur les indemnités brutes d'activité partielles versées au salarié pendant la période d'APLD.

Article 5 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes
Accord conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent sur ce point aux salariés et aux associations de faire percevoir de façon équitable et proportionnée à l'effort de solidarité, pendant la période d'APLD.

Ainsi, ils doivent exonérer les cotisations dans les cas où les salariés bénéficient de droits en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la situation est concernée.

À titre indicatif, pourra être pris en compte à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'APLD, aucune déduction ne puisse être appliquée aux cotisations des cotisations bénévoles visées par l'article 261 du code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des salariés, ainsi que le statut de mandataires sociaux.

De même, le cas échéant et dans le respect des obligations d'administration et de surveillance des sociétés, l'éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant compte des aspects économiques et sociaux de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Article 6 - Engagement en matière de formation professionnelle
Accord conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils s'attachent donc à faciliter la mise à disposition des salariés au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge de formations professionnelles suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du FNE-Formation dont la mise en œuvre est renforcée dans le cadre de l'APLD en application des dispositions légales en vigueur ?

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en ALPD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ?).

Les projets de formations certifiantes, visant une qualification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définies dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivies durant la période de mise à disposition de l'APLD, sont à favoriser.

À ces fins, une association des professionnels de l'opérateur de compétences AFADS et des salariés pilotes dédiées à la formation (FNE-Formation, Fondations européennes (FSE), etc.), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faciliter les parcours de formation des salariés et de leur permettre de bénéficier des avantages sociaux visés à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail, pourra être envisagée.

Dès lors qu'un salarié placé en ALPD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut solliciter son CPF pour les financer le permettant.

Si les cotisations à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une cotisation supplémentaire pourra être versée sur le CPF du salarié ou un financement du poste visé par le salarié sera pris en compte par le versement volontaire de l'employeur ou de l'OPCO de branche.

Article 7 - Engagements en matière d'emploi
Accord conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les partenaires sociaux s'attachent à préserver les compétences et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des mesures de soutien de l'activité des entreprises lors de celle-ci interviendra.

Les engagements en matière d'emploi favorisent dans le document unilatéral prévu sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent à minima que les salariés placés en ALPD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, du fait de l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul de référence, la rémunération servira de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en ALPD.

Cette application des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle?).

Article 8 - Mise en place de l'APLD au sein de l'entreprise
Accord conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de favoriser le dialogue social de proximité pour la mise en place d'un dispositif d'APLD. Toutefois, en raison de la particularité de la branche du sport, composée essentiellement de salariés de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), ils font le choix de faciliter la mise en œuvre du présent accord par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe.

8.1. Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP et les entreprises de 50 ETP et plus dépourvues de CSE

Le présent article 8.1 s'applique :
? aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient ou non d'un comité social et économique (CSE) ;
? aux entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces entreprises souhaitent mettre en œuvre le régime spécifique d'APLD en appliquant du présent accord de façon à élaborer un document unilatéral de l'employeur (DUE). Ce document a pour objet d'adapter les dispositions de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre

préciser :

1° Le dtsaoinc de la soiauttin économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses pprieetscves d'activité, qui vnierda compléter le daositginc goball établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernées, qui ceitnsutont le cmhap d'application auueql s'applique le dtissiipof spécifique d'activité réduite (APLD).

3° La réduction mxmliaae de l'horaire de taavril en deçà de la durée légale dnas les conodontis de l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés dnas les cdotionins de l'article 3.

5° La dtae à patir de llqluae et la période darnut llqluae le bénéfice de l'APLD est sollicité. Le bénéfice du dsostipiif est accordé dnas la ltimie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence ponuvat alelr jusqu'à 36 mois consécutifs.

6° Les cooitnidns de msie en ?uvre de l'accord de bhcnrae et les egnetgmenas en matière d'emploi et de frotaimon perfiolsosennle en fvaeur des salariés visés au 2°.

7° Les modalités d'information des iuonittinss représentatives du poneensrl sur la msie en ?uvre de l'APLD. Cette intoafmion dvera aiov leiu au moins tuos les 3 mois en aapioctipln de l'article 9 du présent accord.

Le domeucnt unilatéral est adressé à l'autorité aativdnstmriie compétente puor hgiotmoaooln conformément aux diinpiisoosts en vigueur.

En présence d'un comité sciaol et économique (CSE) au sien de l'entreprise, le doecmnut unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

En aplcatipon des dtnssiiipos en vuugier :

? la décision d'homologation vuat aoiutorsiati d'activité réduite spécifique puor une durée de six (6) mois maximum. Elle est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un balin établi par l'employeur ;

? l'employeur adersse en efft à l'autorité administrative, aanvt l'échéance de cuqhae période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un blain ptaornt sur le reepcst de ses egeemtagnns en teerm d'emploi et de foamitrn professionnelle, ansii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord ;

? ce blian est accompagné d'un dangiitosc actualisé de la saitoitun économique et des pevtcepseirs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, aisni que du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lullqae le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rictoeouncdn ou d'adaptation du dmoeucnt unilatéral.

8.2? Mise en pacle de l'APLD par acorcd ctclloef dnas les eestpriens de 50 salariés ETP et puls puouvevs d'un CSE

Pour les esieptenrrs de 50 salariés équivalents tmeps peiln (ETP) et plus, puoverus d'un comité siocal et économique (CSE), les perarieants sucoaix rovinenet à la négociation ceocitllve d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la msie en place éventuelle d'un acorcd coteciclf d'APLD, snauvit les ditoinospiss en vueguir inuqapimlt neanommtt sa vioialtadn par l'autorité avrsmidaitnie compétente.

À défaut d'accord citeolclf conclu, le diostiipf d'APLD ne purroa pas être mis en ?uvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le fenmdonet du présent acorcd de branche, dnas les scrttureus visées.

Article 9 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Accord cnlcou puor une durée déterminée. Il a vaotocin à ptemrre la msie en palce de DUE sur son fnneeomdt jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

L'employeur ionmrfe ideemvlnlndnuieit les salariés sur ttueos les mreuss d'activité réduite les craneonnct (temps de travail, indemnisation?) par tuot écrit (courriel, courrier?). Une iortiafomnn particulière srea donnée dnas ce crdae cennarcnot la possibilité de msie en pacle de firtanmoos professionnelles, cmmoé précisé à l'article 6 du présent acorcd et sinuvat les modalités prévues dnas la DUE le cas échéant.

L'employeur firmout au mminium tuos les tiros (3) mios au comité scaoil et économique (CSE), lorsqu'il existe, les iaoontrfnims suvnetais :

? le nmrobe de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'APLD ;
? l'âge, le sxee et la nutare des cnaottrs de tarvail (CDI, CDD?) des salariés concernés par l'APLD ;

? le nrbmoe meneusl d'heures chômées au tirte de l'APLD ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'APLD ;
? le nmrobe de salariés anayt bénéficié d'un ancmgneeomcapt en ftmrioan pefosnoirlenle dnas le crdae de l'APLD ;
? les entrées et serotis dnas la sutrtcrue pndet la période ;
? les pierecvtesps de rsreipe de l'activité.

Les eyemlrpous ttetesmarnt par vioe électronique au secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des aocrdcs d'entreprise de la CNPPI de la bachrne sport (cppnisport@gmail.com) :

? le dncoemt unilatéral mis en pcale dnas l'entreprise et cnofomre aux sapntiliotus du présent arcocd de bhacrne ;
? ou l'accord cllleitocf d'entreprise rietlaf à l'APLD lsoruge le dtpsiisoif résulte d'une négociation cleticvloé dnas la structure.

Un blain de ces dncumoets et accorcs est réalisé par la CPPNI.

Chapitre III Stipulations finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dietrcion générale du tvairal ansii que d'une ddemnae d'extension. Il pernd eefft le 1er juor siaunvt la dtae de paobicuiltn de l'arrété d'extension au Jrnuoal officiel. Il est cnlcou puor une durée déterminée. Il a vaiotcon à pttremere la msie en palce de DUE sur son fmondeet jusqu'au 30 juin 2022.

Article 11 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés ETP

Accorcd cnolou puor une durée déterminée. Il a vcooiatn à prmrtree la msie en plcae de DUE sur son feomnedt jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Compte tneu des spécificités de la brnchae du sport, composée eentesmlnseilt de suurttercs de mnois de 50 salariés équivalents tmeps plien (ETP), l'article 8 prévoit une msie en ?uvre du présent arcocd adaptée à ces entreprises.

En apiacotlipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sartinaegis ceenvnonint que le coenntu du présent acorcd ne jiiifuste pas de prévoir d'autres sluptiaonits spécifiques aux ereenspirts de minos de cuqtianne (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 12 - Conditions de suivi

Accorcd cnolou puor une durée déterminée. Il a vaotcoïn à pettrrree la msie en place de DUE sur son fndeenmot jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les preiats saanretgiis cnoeinft à la CNPPI de la barhne la carhge de procéder au siuvi et au bailn de l'exécution du présent accord, sur la bsae des accodrds d'entreprise et dtcoumns unilatéraux tsramins à la CNPPI conformément à l'article 9.

La CPNPI puet psooper la révision du présent accord, conformément aux donsositipis légales.(1)

En cas de mticfadioion des diptinoioyss légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les paietrs sageitras de l'accord se réuniront, à l'initiative de la ptiare la puls diligente, dnas les muirllees délais. Elels pveuent également saaisr la CPPNI.(1)

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'article 12 snot étendus suos réserve du rpeecst des doiptsnosiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 jveainr 2021 - art. 1)

Article 13 - Conditions d'adhésion
Accord conclu pour une durée déterminée. Il a vcoitaon à
prretmete la msie en pcale de DUE sur son fmnodeent jusqu'au
30 jiuin 2022.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Toute oatrnaigion sydanclie non-signataire du présent accord

Adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée

En vigueur en date du 2 janv. 2021

Sisco, le 4 décembre 2020.

FranceActive-FNEAPL, Mnriae de Sisco, 20233 Sisco.

Madame, Monsieur,

L'organisation FranceActive-FNEAPL est une onraiiatagon paantlroe dnnt le but est la piootmron et la défense des intérêts ceiftoclls professionnels, matériels, moaux et économiques des poennerss mraoles de doit privé eiaxotnplt à trite cicrmoemal priinpacl et htabiuel des activités pqhiyuess récréatives et des sociétés eptlnixoat des isitalotanlins stroipves et de loisirs.

FranceActive-FNEAPL est adhérente de la covitnneon covtliclee nlihoaate du srpot depuis le 9 arvil 2013. Citernas de ses aasrtneitdurus peipicrntat aujourd'hui à la négociation clitvolece dnas la bnacrhie du sport à tvrears un accrd aevc le csinoel noianatl des eeyrmpulos associatifs, ornigiasaotn représentative.

En parallèle et pour farie fcae à l'épidémie de « Covid-19 » et ses conséquences tnat serainiats qu'économiques, les pnretiaras sociaux, par accrd du 4 décembre 2020 cinnevonnnet d'instituer le dtosipiisf d'activité pallitere de lgnoue durée, dénommé « ALPD », aifn qu'il psuise être mobilisé, atunat que de besoin, dnas l'intérêt cmuomn des salariés et des ertisnreeps de la branche, dès lros que les strucretus aonurt une visibilité ssauniffte sur la rsperie des activités srtopevis cotmpe tneu des ristictenros

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

L'entrée en atioplcpian des ditsonipsois du piont 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 jiuin 2024.

Dans l'attente, la rédaction aelutlce des aelrcits 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la ctovnielon ctvciollee natinolaie du sport, issue de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, est maintenue.

Toutefois, si les egeagentmns pirs à l'article 2 du présent aannetv ne snot pas respectés, les dpinisotioss du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 pdrennrot efeit au 30 jiuin 2023.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Les ptanaeerris suoicax s'engagent à lcnear des truvaax pour mneer une étude raevtile au tviaarl à tmeps petiral dnas la bnacrahe sport, aifn de desiospr de données peamttnert d'analyser qules snot les bnseois des stcrruutes soepvirts et de lrues salariés.

prroua y adhérer par silpme déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dreva également aviser, par lttree recommandée, tuteos les ogtiaoisnrsns signataires.

(1) Aritlce étendu suos réserve du rspectet des diotniisspos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 jieavn 2021 - art. 1)

saertianis applicables. Cet accrd est piemrs par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020, aisini que de ses décrets d'application, qui ptetermet le reucors à l'activité pillartee de lungoe durée en l'absence d'accord coetliclf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un deuoncmt élaboré par l'employeur au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement. Trriehy Doll, adhérent du CNEA, président de FranceActive-FNEAPL a participé à ctete négociation.

Dès la caicsnnsoneae de cet accord, les etirepsnres adhérentes de FranceActive-FNEAPL ont souhaité pioouvr s'en prévaloir, au rgerad tnat de la légitimité des ivretonintens de FranceActive-FNEAPL que de la nécessité pour ces erpsrnteeis de puoivov bénéficier de l'ensemble des otulus spslcuetbies de pmrreette de lteutr ctrone les effets de l'épidémie « Covid-19 ». Elels ont ainsi sollicité l'organisation FranceActive-FNEAPL en vue d'envisager luer adhésion à cet accord.

En conséquence et après avoir otbneu l'accord de son coeinsl d'administration lros d'une csuatontilon par cireuorl en dtae du 5 décembre 2020, l'organisation FranceActive-FNEAPL, décide par la présente d'adhérer à l'accord du 4 décembre 2020 rltaeif à l'activité pltliaere dnas la bhacnre sport, au nom et pour le cpomte de l'ensemble de ses ersieenptrs adhérentes. Vuos treeouvz ci-joint un eiatrxt de la délibération précité et une veroisn de l'accord signée par ntroe organisation.

Conformément aux dntoiispsos de l'article L2261-3 du cdoe du travail, la présente adhésion est notifiée aux sianrtégais de l'accord et fiat l'objet d'un dépôt dnas des cnnidtoois prévues par vioe réglementaire, à la dncligeie de son ou de ses auteurs.

Restant à vrote peline et entière disposition, je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes mierellus sentiments.

Le président.

Ils définiront, en gpuore de trvaail priraitae dédié, les idciuatrens et modalités de réalisation de cette étude, qui srea déployée dnas le crdae de l'observatoire des métiers du sropt de la branche.

Une comoimissn de sviui de l'application du présent aenavnt est créée. Elle se réunira au moins une fios tuos les 6 mois. Elle est composée sainvvt les diotpsoinsis du 1er alinéa de l'article 2.1 de la cveioontnn ccloevitlte nniolaate du sport.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Au vu des résultats de l'étude visée dnas l'article 2 du présent avenant, une négociation srea engagée dnas le but de merseur l'adéquation des disooitispns miess en pclae dnas la bhacnre ccnenaornt le trviaal à tmeps pareitl aux réalités du tiraren et d'apporter les aenumstjets qui sianreet nécessaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Le présent aeannvt s'applique à l'ensemble des esrretpenis corevetus par la cnientvoon clicevotle naaionlte du sport. Ctompe tneu de son objet, les pnaareeirts sicauox emstniet qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bcarhne pour les eeretsprnis de mnios de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Les dstiisnopios du présent avennat reacpnmelt ceells isuess de l'avenant n° 132 du 3 mai 2018.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le droit du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2024.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la convention collective nationale du sport, issue de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, est maintenue.

Toutefois, si les engagements pris à l'article 2 du présent avenant ne sont pas respectés, les dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 prendront effet au 30 juin 2023.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Les partenaires sociaux s'engagent à lancer des travaux pour mener une étude relative au travail à temps partiel dans la branche sport, afin de disposer de données permettant d'analyser les besoins des structures sportives et de leurs salariés.

Ils définiront, en groupe de travail dédié, les modalités et modalités de réalisation de cette étude, qui sera déployée dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport de la branche.

Une commission de suivi de l'application du présent avenant est créée. Elle se réunira au moins une fois tous les 6 mois. Elle est composée suivant les dispositions du premier alinéa de l'article 2.1 de la convention collective nationale du sport.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Au vu des résultats de l'étude visée dans l'article 2 du présent avenant, une négociation sera engagée dans le but de mesurer l'adéquation des dispositions mises en place dans la branche concernant le travail à temps partiel aux réalités du terrain et

en l'absence de mesures spécifiques à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettent pas d'établir un contrat partagé sur la réalité du travail à temps partiel, et qu'il était nécessaire, dans un premier temps, d'assurer une stabilité au sein de la branche sport sur ce point, d'autant plus compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 » imminente affectant les structures sportives.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

d'apporter les ajustements qui seraient nécessaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux conviennent qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 133 du 3 mai 2018.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le droit du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des accords spécifiques à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces accords ont pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettent pas d'établir un contrat partagé sur la réalité du travail à temps partiel, et qu'il était nécessaire, dans un premier temps, d'assurer une stabilité au sein de la branche sport sur ce point, d'autant plus compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 » imminente affectant les structures sportives.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

L'article 8.5 (non étendu) issu de l'avenant n° 143 à la CCNS du 21 mai 2019 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8.5

Le dispositif de reconnaissance ou promotion par alternance (Pro-A)
(1)

La reconnaissance ou la promotion par antécédent a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par des activités de formation ou par des activités professionnelles de fiabilité validées par l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. En sus des métiers généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, ? Pro-A ? permet aux salariés visés d'atteindre un niveau de qualification complémentaire ou supérieur à celui qu'ils détiennent au moment de leur embauche de reconnaissance ou promotion par l'alternance.

8.5.1. ? Salariés concernés

Le dispositif ? Pro-A ? est réservé aux salariés listés ci-dessous n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et ce pour :
? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
? les salariés et stagiaires professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du travail ;
? les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
? les salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

8.5.2. ? Champ d'application

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

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

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 60 % de la durée totale de la ? Pro-A ?, et ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf actions d'acquisition du savoir-faire de l'expérience, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail).

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconnaissance ou la promotion par antécédent a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les salariés éligibles à une reconnaissance ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du savoir-faire de l'expérience et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation de ? Pro-A ? peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles donnent droit à un congé pendant lequel l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés suiveurs au forfait jours). Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou dénoncer son accord écrit préalable. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la prévention en matière d'accidents du travail et de maladies

professionnelles.

8.5.3. ? Acquis de l'expérience

La reconnaissance ou la promotion par antécédent a pour but d'acquiescer une qualification professionnelle reconnue par :
? un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les actions préparant la validation des acquis de l'expérience et l'acquisition du savoir-faire de l'expérience et de compétences sont également visées.

8.5.4. ? Conditions de reconnaissance visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées et détaillées en annexe de l'avenant n° 153 à la CCNS, les certifications éligibles à la reconnaissance ou la promotion par antécédent ainsi que les métiers ou professions des certifications, eu égard aux critères de leur maîtrise de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les certifications visées par le présent accord sont celles qui sont enregistrées à l'annexe II du code du sport et visées par l'article L. 212.1 du code du sport, qui dispose que ? Sules peuvent, contre rémunération, enseigner, amener ou diriger une activité sportive ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle [?] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

1° Grader la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiques et des terrains de l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 du code du travail. »

(1) L'article 8.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 19 octobre 2021 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet à la date de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Dans un contexte de forte maïorité du marché du travail, les pratiquants souhaïent de la branche du sport de la formation professionnelle et de l'accès aux qualifications et à l'emploi une priorité absolue.

En ce sens, ils veulent en ?uvre une politique globale d'emploi/formation/certification asubue et volontariste, notamment déclinée dans le cadre du chapitre 8 de la convention collective nationale du sport (IDCC 2511), et ayant vaité des réponses concrètes et opérationnelles aux problématiques identifiées au sien de leur champ d'intervention : ? accmner la professionnalisation et le développement des

seruutrtcs svterpois (associatives, professionnelles, commerciales) ;
? eorgecanur le déploiement de l'emploi/favoriser l'accès à la prsiefoson règlementée d'éducateur sirtpof et aux métiers du sport ;
? ctrnbeuioir à l'évolution pneesirlsnflooe des pnoireofnslses du sport tuot au lnog de luer vie ;
? oansegirr les ctidnoonis eitefencis de mobilité prlfesonlnsoeie et de rcvsoeroinen des plfsesiernnoos du sport.

Les nosrubemes études menées (rapport de bhanrce 2018, ctgarropiahe psctpoerive des métiers du sport 2021, Paaormna nintaao de l'insertion pflrieoesnonle par le sport?), les dftiopissis de cfrttiaiceion créés (plus de 40 crefftciais de qoifiautaciln poolfnriselense portés par l'organisme ctirtcaefieur sport de la bcnhrae et articulés avec les aeruts creittaifoicns du secteur), et les fanteinnmecs (contribution cnlndnetlviooeene à la froiaotmn professionnelle) et dspioifitss de fimotraon poeofilesnrlne spécifiques mis en ?uvre ctosituennt quelques-unes des réponses des peeranirtas souacix du sport aux eejnux de poiaolssfseiartrnnoin identifiés.

Les peatraines sauioxc de la bhncrae sport, et les aructes et piorfselenosns du champ, se snot par aiuellrs approprié les dsopsiifits de ftoioarmn légaux, qui cbiteuront lereagmnt à fiearsovr l'acquisition, tuot au lnog de la vie professionnelle, des compétences nécessaires et iseipnalebnoss aux salariés et ftuurs salariés de la brnahce en vue d'occuper de manière etifcnefie les eompils proposés.

Dans ce cadre, et au vu des ejunex ci-avant évoqués, du poirtrat socio-économique de la branche, et des nesuobremes évolutions et mntutiaos à l'uvre cnaorcourt au risiqe d'obsolescence des compétences des salariés (cf. ci-après), les paentaerirs souuacx du srpot enentndt friae de la « rnoiveecson ou potormion par aatrncenle » (Pro-A), créée par la loi pour la liberté de chiisor son aevnir posirnenofesl (n° 2018-771) du 5 stbmpree 2018, et amendé par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, un dossiipitif complémentaire miblsbloaie vsaint à friveosar l'évolution pfrnelsoesonile et le mntaeiin dnas l'emploi des salariés au trrvaes un pcoaurrs de fmioaortn individualisé qui artlnee eesinnetmngs théoriques et activité professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Annexe
Motifs et ltsie des ciaefrnttcois visées par l'avenant n° 153 à la CCNS

Les données, constats, mofits justiaifnt le choix des piaerrenats scuoiacx présentés ci-dessous snot nnomtamel le fiurt des travuux menés par la brncahe sport et iuss de tiros études récentes :
? le rpoarpt de la brhnace sport réalisé en cloirooaabtln avec Umoaorntiifn (2018) ;
? la vsioin pvrosicpte partagée des elmopis et des compétences dnas les métiers du sport menée par Fnarce stratégie après coanmdme du Premier mtrnsie (2019), en cobaroiaolltn avec la banhrce sport ;
? la cthopraaigre pcievosrtppe des métiers du srpot réalisée dnas le crdae de l'EDEC 3CST, en coaboltraioIn avec l'AFDAS, le ministère des sprtos et la DGFEF (2021).

1. ?Portrait de la branche

Typologie des structures

Les sterutrcs de la bcharne sport relèvent nommetant des cedos NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de cubls de sports), 93.13Z (activités des ctrnees de clruute physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de lioriss nca), 85.51Z (enseignement de dncilsepsis seipvorts et d'activités de loisirs).

La bncahe sport rassemble, en 2017, près de 23 000 srructtuues (source : Uniformation, fieichr collecte, 2017), dnot une lagre majorité snot de tpye ataiisscof : les atooniicssas représentent asini puls de 80 % des scrruuetts de la branche, snot eniorvnr 19

100 unités. Les srurtetuts aoteviiascss snot lgenraemt mtajarroieis dnas les cbuls de srpot (93.12Z) et dennimot également dnas les auetrs activités liées au sport (93.19Z).

Le scueter du sport apparaît particulièrement atomisé, les sterructus de la banrche emoyalnpt en meyonne 3,9 salariés. Les établissements rnveaelt de la « gostein des inaitoastlns sproptievs » et des « aeurts activités liées au sport » se diigunnetst par une talile moynee puls élevée. La tialle mynnee des sceutrtrus tned à aemgunetr légèrement (de 3,3 à 3,9 salariés en meyonne etnre 2008 et 2016). Cttee tcennade s'observe ppeaicenrlnmt puor les sutrrtuces rveanlet des activités des cubls de sport.

La grnade majorité des scrruuetts de la bncahe (plus de 95 %) cmneotpt aisni mnois de 11 salariés (98 % des acainosiotss et 90 % des sociétés privées commerciales).

Typologie des emplois

Le Rarpopt de bhacrne 2018 élaboré par l'observatoire des métiers du sport, fiat état de 81 000 elmipos pcpnriuax dnas la branche. La ftroe froitntaagmn de l'activité professionnelle, caractéristique du secteur, se tarudit par un vmlue élevé de ptesos occupés de façon non pcaprinile (plus de 160 000 postes, intégrant les peosts présentant un vomule d'heures travaillées ou un nevaiu de rémunération particulièrement faible, dit ptesos « aennexs ») et un vmlue réduit d'emplois en équivalents tpmes pieln (51 000).

Ainsi, la pisre en ctmope des ididuvnis en emopli axenne et les salariés dsaoinspt d'un emolpi paniprcil dnas la bnrcache cndiuot à eemitsr à eriovn 138 000 le norme de poenners évoluant dnas la bncahe en 2014.

La bahcnre se caractérise par une hsuasae svigiaticifne du nomrbe de salariés sur les dernières années. Différents fcrtaues eqeipulnxt cttee croissance, cmme la presgiosorn de l'activité sviprtoe (hausse cntuonie du nbmore de pratiquants?) et la plioanasotroinessfin du secteur, se triaasudnt par une puls grnde pesrioniopn des seturctus à rceetrur des prsnflsoenies et itrtnnaeenvs salariés.

La majorité des salariés ernedncat des activités puehqyiss et srpvetois : ainsi, près de 60 % des salariés invetnrneat à titre d'emploi pinrpical dnas la bnrcache évoluent sur le c?ur de métier en tnat que meuitnor ou éducateur sportif, ce qui représente près de 46 000 emplois.

Par ailleurs, les salariés de la bhrcane se digsnutenit par un prifol ntetmeent puls juene que dnas l'ensemble des activités tertiaires. Les monis de 30 ans représentent en effet puls de 40 % des salariés (contre mnois de 1/3 dnas l'ensemble des activités tertiaires). Les puls jnuees iienntnvenert penrleipiacnmt dnas les métiers de l'animation et l'encadrement des activités pihuyseqe ou siopertvs (APS), alors que les clases d'âge supérieures snot dgantavae représentées dnas d'autres fmlileas de métiers (administration et développement, sporupt thuienqce et soins).

Les CDD snot particulièrement nbeumrox : un treis des salariés iieerntnenvnt en CDD (soit une ptorrpoin de 10 pontis supérieure à clele observée dnas l'ensemble des activités tertiaires).

Le tmeps pateril cncnroe près de 40 % des personnels, dnot puls de la moitié déclarent être dnas cttee siaouttin à défaut de pouuvr tveliralr à teps plein.

2. ?Évolution de la ptiquare stivpore et frtoe muoitatn de l'activité

La bncahe sport cnianot un dboule phénomène cornatinnagt les arectus de cet écosystème à s'adapter en conséquence. Il s'agit à la fios d'une aioutmnaegtn du marché et d'une évolution des pratiques.

Les alnesyas prospectives, intégrées aux récentes études de la bcnhrae sport, snuonleigt nmeamntot la prédominance des fuectras fabalrevos au mitienan de la cnsiscoare de l'emploi sportif, cmome la duiosifin et la dirafevicisioin des mdeos de purqatie dnas la société, qui, hros « période Cviod », cinnote de connaître une ccasosrnie eivtensxe (de nouveux pratiquants) et insnvtee (une ptruqiae sritvpoe en mnonyee puls soutenue).

Le cmahp stroipf est de puls en puls ouervt à de nuaveux aturecs et les tasnintrfoarmos en cuors engennedrt inévitablement des

conséquences sur sa structuration. Peuriusls teadnncs cmileanert itefadnbleiis ont un imacpt cieatrn sur les métiers et les compétences à curot et myeon terme.

Tout d'abord, on cntsotae une docaervifstiiin des modalités de pratiques. Aevc le développement du semnegt sport-loisirs en lein aevc la msiatsoafciin et la démocratisation des ppuertais sportives, les scrterutus soivtreps snot amenées à se réinventer en ponsropt de nveulloes activités tuojueros puls luiqueuds et diversifiées en complément de luer orffe traditionnelle.

Le nmrobe de licenciés n'est, par ailleurs, plus, à lui seul, un iuacedntir peentnrit du nmorbe de patnqatiurs d'activités sportives, les pquteiras s'émancipant pfoiars des cubls et aniososicts seivtorps puor s'orienter vres des preuatqis « hros suttrecurs » mnios contraignantes.

Cette dvoitiferiscain de la ptaquie suos de neevlouls foerms est liée, ernte autres, à la rechchree de fmreros d'organisation à faibels cnitoanetr et dnoc au développement d'une orffe privée personnalisée.

Par ailleurs, les ptaqueurs soirpetvs répondent à des bsieons émanant de nuuaovex pculbs : seniors, salariés, prosnnees en affecoitn de lguone durée ou en soittain de handicap?, aevc des bisones spécifiques en tmeers d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé?), comme de modalités de peritauqs (sur les leix de travail, chez soi, dnas des ctenres privés, à l'extérieur?).

Le lein etnre le srpot et la santé dvneiet de façon puls générale un ejneu de pliotqie puqilube (instauration du « sorpt sur ocranndnoe » duieps la loi santé de 2016 notamment).

En lein aevc les duex évolutions précédentes, de nvloleues peuraitqs et de neauuovx luix d'organisation de la priuatqe cinnetnout à se développer (hors coetxtne « Cvoid »). L'offre de losirs sotfpirs pyaatns est en développement en réponse au souiaht des pianquatts de dseopir d'équipements en libre accès, snas crntanoie de calendrier, aevc un tpe d'encadrement chosii ou sur de nauuveox meods de priuqate (autonome, slale de riemse en forme, salle de foot à 5, salle d'escalade?). Le soprt s'immiscie également dnas le modne du trivaal puor des rosians de santé et de bien-être des salariés.

Enfin, le numérique tned à pnrrdee une palce de puls en puls importante, à de neubomrx nauviex : en tnat que sprpout iornntnolbucae dnas la raoiltan aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de pqitaure stiporve d'élargissant asini la pletlae des offres proposées ; en tnat qu'outil d'animation des séances spivotre ; en tnat que soprput à la pafnrnocere dnas le carde du sorpt professionnel.

Par ailleurs, l'utilisation de la donnée tned à se répandre dnas le seceutr du sport, et présente des possibilités décuplées en terems d'analyse et de paitgole de la pmeocranfe sportive, en lein aevc la potroiudcn de données mssieavs psmeries entre aretus par le développement d'équipements connectés.

Ces blnteverseumoes ont des conséquences iaoertpnmnts sur les oinarnogaists sporput des pratiques, aevc le développement d'une ofrfe de puls en puls concurrentielle, et nécessitent une aoadaptitn des compétences des peonssrfoilnes (cf. ci-après).

Synthèse des mttnoiuas du sctueer identifiées

(Tableau non reproduit, casnolutlbe en lgrine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqbiorue « Pciobilntuas oefefililcs » « Bleuiltns ofelfiics des ctinevnonns ciecllvotes ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210027_0000_0012.pdf/BOCC

3. Les ipmact des mnatiutos identifiées sur les compétences des pnoiesrnfso « ednarctas sipotfrs »

La porsofein règlementée d'encadrant sropitf (appellation générique du métier ebolangnt l'ensemble des emloips d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités pheidsyus ou sierptovs répondant à l'article L. 212-1 du cdoe du sorpt ? dnoc l'ensemble des cfiticatioers visées frueigt à son aexnne II -, et réunies suos le même PCS ? 424a ? et le même

cdoe rmoe : G1204), c?ur de métier de la bcarnhe sropt (60 % des emplois) est particulièrement impactée par les évolutions à l'uvre.

Description du métier :

L'encadrant sroptif accompagne, enseigne, aime et/ou ecnadre une ou pluseurs dlincipseis sotperivs à des iuiiddnvs ou des gpueos de plubics variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés?) puor la découverte, le lsiior ou en vue d'une compétition.

Il prépare et anime ses séances en fctinoon du public, du leiu de pratique, et de la discipline, tuot en vlanleit à la sécurité des ponsereus et au respecst des dpoosiintiss légales et réglementaires ainsi que du règlement de sa structure.

Il puet réaliser des activités prllfsseneoonies complémentaires rvetiales à la geotsin de la structure, au développement de l'activité, à l'organisation d'événements ou à la goesitn de partenariats. Il puet ercxer son activité dnas pslieus structures.

Les tdaenens d'hybridation du sropt aevc d'autres dneaoims (santé, bien-être, loisir?), de peovcanlye pnlelnoeissfore (vers le développement des structures) se rnfernoect aevc la diveiictroaifsn des aetnetts des plicubs et l'évolution des resorcesus des clubs.

Principales conitnodis d'emploi et d'exercice du métier :

- ? une diversité des piublcs : le métier se caractérise par une riatelon à des pbliucs très variés (enfants, audtles ou prsoeenns âgées), aux besoins, niuaevx de pratique, et atteetns hétérogènes ;
- ? des etmrnoneeinvs de tviaral viaerblas : selon la dicsnipile sopirvte visée, le preonfoenssil puet eexrcer asusi bein dnas un ennovinrmeent intérieur qu'extérieur. Il est assui régulièrement amené à se déplacer au neaivu départemental, régional, vior national, namemotnt lros de compétitions, d'événements soifptrs et de tnoiorus ;
- ? des hraioers de tavairl ayuqetips : le pnriosefonsl est cdiunot à taavllerr fréquemment en fin de journée, les week-ends et les vacnaces scolaires, c'est-à-dire aux mnteoms où les picblus qu'il edarnce snot dliisnbpois ;
- ? des sioattunis fréquentes de multi-activité : Les penrsfioelnsos snot fréquemment concernés par le tmeys piraetl et pveeunt à ce titre avior pruesuils emplois, dnas le srpot ou en complément dnas un atrue secteur. C'est particulièrement le cas puor les srptos dnoc la puairqte est liée aux siaonss titquisruoes ;
- ? une eotisiopxn à des ruqsies : ce métier nécessite une vinlcigae et une eencxgie particulières en trmees de sécurité des personnes, et puor cieetrans dcilipinses sportives, le prot d'équipements de protection.

Principales mnutotais des boneiss en compétences associées à ctete piosesforn :

Les gdnares tdacnenes identifiées (massification, démocratisation et drefstviioician de la ddmeane soirtvpe aevc de nuaeouv x pbciuls ; attoidpaan et pnsseaoiitlrnaon de l'offre sportive, en réaction à ces nvleolues aetetnts et nvoeaux piculbs ; lrgae déploiement des ouilts numériques) crnngveot vres une tfrtrnsoiaomn des bnsoies en compétences associées à cette profession.

Ainsi, puor les encadrants, la capacité à répondre à l'élargissement de la daemdne et à la volonté graiasdstnne des pqtitanuras d'expérimenter, de découvrir de nveollus ptaeruqis iqumilpe de développer des capacités d'adaptation de l'offre de services, d'acquérir de compétences socio-sportives et d'animation sociale, d'être en capacité d'intervenir dnas puisuelrs dncipieliss (multi-spécialisation) et dnas des cxeonets d'encadrement multiples, et de reonfrcer luers compétences d'analyse des beosins et des monviotais des putntarqis ainsi que d'ingénierie pédagogique (place du jeu, du numérique?).

La gseoitn de navouueux pcbulis (sénior, pnersoens en situanitos de hdnaicp ou en attefocin de lguone durée, etc.) spsopue de développer, en puls des aitpdeus peuqisyhs et conseiaansns sportives, des compétences saicoles et rleeatnlnlies (qualités psychologiques, snes de l'écoute, gstoien du stress?) miàs également des ccansensaonis spécifiques aoutur du

vieillesse, des connaissances liées aux activités et leurs évolutions, la prise en compte des risques spécifiques de pathologies, et des savoir-faire particuliers pour adapter les pratiques au regard des capacités des pratiquants.

Avec la poursuite de l'offre des services à faible coût et la poursuite de leur professionnalisation, le rôle des professionnels dans le processus (capacité à s'engager dans des démarches de promotion et de communication offensives) et le développement des activités se développent également. Les compétences de conduite de projet, de gestion des partenariats, d'animation des relations aux partenaires et aux bénévoles, etc., de déploiement de techniques de recherche de financement adaptées aux particularités des structures permettent de plus en plus d'importance en complémentarité avec le cœur du métier.

Du fait de la diffusion dans le sport des innovations technologiques, les professionnels doivent développer l'usage des outils numériques dans leur activité professionnelle pour préparer une séance d'activité physique ou sportive, d'accompagnement aux participants en dehors des séances, communiquer sur le club, améliorer une communauté etc. L'utilisation de la donnée permet aussi de l'importance, à des fins d'accompagnement de la prise en compte des adhérents, ou encore à des fins de développement du club.

Il est à noter que les spécialités mitoyennes observées des besoins en compétences des professionnels des APS sont persistantes par les pratiques de la branche (pour les CQP qu'ils perçoivent et au sein de la CPC des métiers du sport et de l'animation s'agissant des diplômes du ministère chargé des sports) et répercutées dans les référentiels d'activités et de compétences des professionnels dans le cadre de leurs interventions au RNCP.

Synthèse des impacts des mutations du secteur sur les compétences des professionnels des APS :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bénéficiaires des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210027_0000_0012.pdf/BOCC

Tendances d'évolution de l'emploi en volumétrie

L'augmentation du volume d'emplois lié au métier d'encadrant sportif est estimée à 5 % à l'horizon 2025 et à 8 % à l'horizon 2030.

4. Les caractéristiques en lien avec la profession d'encadrant sportif

Avenant n° 154 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Les modifications apportées au chapitre 7 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 147 du 23 janvier 2020.

L'article 7.2 est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement » sont supprimés.

Un quatrième alinéa est ajouté, précisant : « Ces congés doivent

visées par l'accord

La profession d'encadrant sportif est réglementée par le code du sport. Ainsi l'article L. 212-1 du code prévoit que « Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, accompagner ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner des pratiquants, à titre d'occupation professionnelle ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification ».

1° Gens des métiers de la sécurité en matière de sécurité des personnes et des biens dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des métiers des professions réglementées de l'article L. 6113-5 du code du travail ».

Les certifications (DEUG/licence/master Staps/CQP de la branche sport/BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS du ministère en charge des sports/titres à finalité professionnelle de fédérations sportives?) visées par le présent accord et par l'article L. 212-1 du code du sport, et qui permettent d'épouser la profession réglementée d'encadrant d'une activité physique ou sportive, sont ceelles figurant à l'annexe II du code du sport (voir liste détaillée ci-après).

Leur nombre et leur diversité est lié à la diversité des disciplines sportives et aux différents niveaux d'encadrement (accompagnement, animation, entraînement). La faible part de fractionnement dans le secteur de la profession, dans un secteur marqué par l'accès souvent progressif des professionnels à l'emploi consolidé et à temps plein et par l'acquisition, par ces derniers, de compétences tout au long de la vie grâce aux articulations prévues entre les différents niveaux de diplômes par les certifications du secteur (ministère des sports et branche sport notamment) rendent indispensables la mise à disposition d'un dispositif de formation en continu pour les salariés en poste.

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Annexe II.1
art. A212.1 du code du sport

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bénéficiaires des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210027_0000_0012.pdf/BOCC

être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement. En application des dispositions légales en vigueur, le congé nasance commença à courir, au cours du salaire, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. »

L'article 7.3.3 est renommé de la manière suivante : « 7.3.3. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Le contenu de l'article 7.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la partenaire salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant communautaire avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la suspension du travail.

Ce congé est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, ce congé est composé de deux périodes :

? une première période de 4 jours consécutifs finissant immédiatement suite au congé de naissance visé à l'article 7.2 ;

? une période de 21 jours consécutifs (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) pouvant être pris immédiatement à la suite de la première période ou dans un délai de six mois. Cette période de 21 jours (ou 28 jours) ciraedlenas peut être fractionnée en deux parts d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié informé de son emploi de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Le salarié doit également informer son employeur des dates de prise et des

durées de congés au moins un mois avant le début de chaque période. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Un chapitre 10 bis est créé dans la CCNS, à la suite du chapitre 10 « Prévoyance ».

Le chapitre 10 bis est intitulé : « Chapitre 10 bis ? Complémentaire santé (mutuelle) ? ».

Il est composé du paragraphe suivant :

« Un régime de complémentaire santé (mutuelle) obligatoire est mis en place pour les entrepreneurs et salariés de la branche sport. Le dispositif est défini par l'accord relatif à la mise en place d'un régime connu de fait de santé du 6 novembre 2015, complété de ses avenants. »

(1) Actuelle étendue sous réserve que le terme « mutuelle » soit étendu comme l'organisme assureur, linéaire coïncide par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques, relatives aux obligations habilités à détenir des contrats d'assurance sociale.

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Article 3.1 - Mise à jour du texte du chapitre 12
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 12 de la CCNS.

Le deuxième alinéa de l'article 12.6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel. »

Au premier alinéa de ce même article, la mention « cinq ans » est remplacée par « trois ans ».

L'article 12.7.1.3.1 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte actuel :

La référence à l'article L. 3123-14-1 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3123-27 du code du travail, et la référence à l'article L. 3122-2 du code du travail par celle de l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'article 12.7.1.3.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 3123-6 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 habituelle ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;

? 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 plan ;

? les limites dans lesquelles peuvent être dépassés des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat. »

À l'article 12.7.1.3.8 :

Le paragraphe « Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, » est supprimé.

L'article 12.7.1.3.9.1 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le

texte actuel :

La référence à l'article L. 3123-8 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3123-3 du code du travail.

L'article 12.7.1.3.10 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte actuel :

La référence à l'article L. 3122-2 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 12.7.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur. La rémunération perçue de base au calcul comprend les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au premier alinéa de l'article 12.6.1 »

La dernière phrase du deuxième alinéa « L'indemnité contractuelle n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du salarié. » est supprimée.

L'article 12.9.1 est modifié comme suit :

La référence à l'article 15.4 de la loi n° 84-610 du 13 juillet 1984 est remplacée par celle des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport :

« L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention plus aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Le premier alinéa de l'article 12.12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les candidats dans lesquels un sportif professionnel sélectionné ou un entraîneur est mis à disposition de l'équipe de France relèvent de la compétence de la fédération, en commun avec la ligue professionnelle le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article R. 132-11 du code du sport. »

Au second alinéa, après « En principe, » le mot « elle » est remplacé par « la poitrine » à l'équipe de France :

« En principe, la poitrine à l'équipe de France n'a aucune incidence sur le contrat de travail qui unit les intéressés au sportif qui les emploie. »

Article 3.2 - Engagement à la poursuite des travaux

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Ces modifications sont apportées au chapitre 12 de la CCNS concernant une première étape de mise à jour du texte conventionnel. Les parties suscitées s'engagent à poursuivre ces travaux, en réunissant avant la fin de l'année 2021 la commission paritaire sportive professionnelle afin d'organiser les négociations à mener dans ce cadre.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Le présent annexe s'applique à l'ensemble des ententes créées par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Le présent annexe est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Les partenaires sociaux de la branche sportive ont décidé de réviser l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport

puor tenir cmopte des réformes sesecivscus du diort du tvaaril ienervtuens au curos de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mtetre le ttexe ceonienvnontl en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires ntmmaenot ieuss :
? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 reitalve au dagliuoe sicoal et à l'emploi ;
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtialeve au travail, à la mroitnedsaon du dgaouile soical et à la sécurisation des prcauos peorslosiennfs ;
? des odnorcnanes tviaral mesis en place par le Président de la République, Enumamel Maocrn ;
? de la loi n° 2018-771 du 5 seerpmbte 2018 puor la liberté de cishior son aenvir porsnonesfiel ;
? du décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 rltaeif à l'allongement et à l'obligation de prsie d'une patire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce tviaral de msie à juor du ttxee cntneoonievn est réalisé en psuerlius temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019

Avenant n 156 du 17 février 2022 à l'annexe I de la convention du 7 juillet 2005 relatif aux certifications de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

La limitie d'heures de traiavl puor les teiitulars de CQP définie dnas les différents anneavts de création ou de renmlueoenevlt de CQP de la bnchre sprot est supprimée, ainsî que les conséquences attachées au dépassement de ctete limite dnas ltsdies avenants.

Cette sspiporuesn crnncoe tuos les anavtnes de CQP, quel que siot le régime qui aiavt été défini par les prntiaaees socuiax dnas les aeanvnts de création ou de reeolulemvennt des CQP concernés.

Le présent anaenvt mioifde en conséquence dtmiecreent les antaenvs de CQP de la bcnarhe sprot dnas luers dipinistosos rieetalvs à cette litimoitan du nbomre d'heures de tairavl et aux conséquences du dépassement de ces limites, qlleue que siot luer rédaction.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Le présent annveat s'applique à l'ensemble des erpristnees

Avenant n 157 du 17 février 2022 relatif à la modification du chapitre 10 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

cencnanrot les dpositnsiis rleveitas à la représentation du ponresnel (chapitre 3 et patire du cpatirhe 6 relvtiae au comité d'hygiène, de sécurité et des cotnodinis de taivral [CHSCT]).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 ccnoarnet les dsotispniis reitvleas à la faiomtron ponensforleisle cotnuine (chapitre 8 et prate du chtarpe 2 ravietle au parsmiratie de branche).

L'avenant n° 147 a été signé le 23 jnveair 2020 puor pvuusriore la msie à juor du tetxe conventionnel, puls précisément crnoceannt les cpatrihes stianuvs de la CNCS :
? sutie du cprhtaie 2 « Dgloaule saicol et psiamrriate » ;
? caithpre 4 « Crotnat de taavril » ;
? première pratie du cpihrate 5 « Le tepms de tvaairl » ;
? situe du citphare 6 « Peiipcns généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et coniidots de traiavl » ;
? cpithrae 7 « Les congés » ;
? cprihae 11 « Pluralité d'employeurs/groupements d'employeurs ».

Le présent aanvnet s'inscrit dnas la continuité de ces travaux.

coutvrees par la citveononn cleliotvce nnloiaate du sport. Cotpme tneu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bhcnrae puor les eieetsrrpns de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Le présent anevant est cnclou à durée indéterminée. Il prnrdea effet à cteompr de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcerotiin générale du travail, anisi que d'une dandeme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Les crcitetifas de qialactuifon plnerfolsoisnee (CQP) de la brnhace sprot cbuenniotrt plinimeet à la pailfniorssitnoaeon du secteur. Ils répondent aux enjeux de fitaoromn et aux bnsoeis de catoieicrfs identifiés dnas les daniemos dnas lesleuqs ils snot déployés.

Les pnirataeres soiucax de la bnhacre vileelnt à apncnaogmer dnas ce cdrae le développement de l'emploi et caentontst que la liimte de durée de tirvaal qui a été définie dnas les atvnaes de CQP puet être un feirn à cet ocbejtif partagé et surcoe d'incompréhension sur le treiarn puor les emlruyoeps et les salariés.

Les tvuarax mis en ?uvre dnas la brnhace puor crrotiusne des mnetions complémentaires ptenmterat une deaisirvociitfn des compétences et une réponse aux novaeux enjeux du sueectr nécessairent en parallèle de ptmeetre aux trlaiuetis de CQP de trealilavr un puls ganrd nborme d'heures lié à la certification.

Pour ces raisons, les perraaeints saiucox de la brachne sprot ont cennovu ce qui siut :

L'article 10.8 du ctipahre 10 de la CCN du sprot est modifié de la manière saiantve :

« À ctpemor du 1er juillet 2022, le tuax de ctioastoin glaobl du régime cenovnoinetl de prévoyance est fixé à 0,73 % de la rémunération brtue du salarié, solen la répartition sanvuite : 0,365 % puor l'employeur et 0,365 % puor le salarié.

Cette cootiistan est appliquée sur la rémunération brtue du salarié dnas la liimte des tcnrahe A (TA) et tnhcrae B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tncrahe A et tanchre B de rémunération brtue crdenosnpoert aux ltemiis définies ci-après :
? tnachre A (TA) : pitre de la rémunération de référence au puls égale au pnfaold aeunnl de la sécurité siloace ;
? tanhcre B (TB) : pitrae de la rémunération de référence cpmrisoe etrne un panofld anuenl de la sécurité scloiae et 4 fios

Garanties	Taux de cottsioaon TA ?/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité tampreoie de travail	0,235 %	0,00 %	0,235 %
Invalité	0,225 %	0,165 %	0,06 %
Maintien de sarliae des pnersnelos non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,73 %	0,365 %	0,365 %

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avaennt s'applique à l'ensemble des eirnetpsers ceevutrs par la ctonevoinn cvielctloe nnoaltiae du sport. Coptme tneu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bahrnce puor les eteerirpnss de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aeanvt est cnoclu à durée indéterminée. Il etrne en vuuiger au 1er jueilt 2022. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsnpitiosos légaes ainsi que d'une dnedmae d'extension.

Le présent aanvnet pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dnsosioipts légaes.

Avenant n 158 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Accompagnateur de raft et de nage en eau vive

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du srpot du 7 jlleult 2005 est complété par les dnoioipstoss svanteuis :

Titre du CQP	Classification coeinlloevtnne	Prérogatives et lemitis d'exercice
--------------	-------------------------------	------------------------------------

Avenant n 159 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Instructeur Fitness

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Dans la ltise prévue par l'article 5 de l'annexe I de la CCN du soprt du 7 jleult 2005, les dsptinsioos rvaitlees au CQP « Icuusnetrr Fetnsis » prévues dnas le carde de l'avenant de création n° 144 à

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Lors de la coioimssmn pritaiare paetenrme de négociation du 17 février 2022, les prteiaeans soucaix se snot accordés sur la mfaiocoditin des taux de caottsioin cnlentnnvoeios du régime de prévoyance.

Le présent ananevt a puor oebjt d'entériner ces distipsionos dnas la contvinoen celvlciote noianltae du sport, puor une alpaiotpcn à cptomer du 1er julleit 2022, ptraneeetmt de lseiasr le tmeps de cmomiquenr sur l'augmentation du taux auprès des salariés et eyumplers concernés.

Concrètement, les ptireeaarns sciaoux de la brahnce ont

connveu ce qui siut :		
Accompagnateur de rfat et de nage en eau vvie	Le triutilae du CQP est classé au mminuim groupe 3 de la CNCS	Les prérogatives et lmitis d'exercice attachées à ce CQP fugernit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent ananvet s'applique à l'ensemble des erpeertnsis ceveoturs par la cenotvniion cevtlloice nloanatie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la banrche puor les eneerrptiss de mnios de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avennat est cncolu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deoirictn générale du travail, anisi que d'une denadme d'extension et pdrrena efeit au peermir juor sivaunt la pcbioaiutln au Jurnaol oifcefil de l'arrêté d'extension.

la CNCS du 2 jelulit 2019 snot remplacées par les dnoistioposis snaevuits :

Titre du CQP	Classification cnvtineeeolnne	Prérogatives et lmitis d'exercice
Instructeur Fsintes (option corus ciltolefcs et oiotpn mucioltuasn et peanrosl training)	Le ttailurie du CQP est classé au mimnium au gourpe n° 3 de la CNCS	Les prérogatives et leimtis d'exercice attachées à ce CQP et à cuachne des 2 oniotps fnuiregt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anenvat s'applique à l'ensemble des eeirtnprses

cuerevtos par la cntveoionn cietolvfce nlnntaaioe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la brhcane puor les eetnsprriers de moins de 50 salariés.

Article 3

Avenant n 160 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Educateur de mobilité à vélo

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Dans la litse prévue par l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 juillet 2005, les dnoistoisips rvitelaes au CQP « Educateur mobilité à vélo » prévues dnas le crade de l'avenant de création n° 79 à la CNCS du 5 décembre 2012 snot remplacées par les dipissiootns steuванis :

Avenant n 161 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Moniteur de skateboard

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 jeillut 2005 est complété par les dsiinntpssoois satenuvis :

Titre du CQP	Classification cnvntoolnnielee	Prérogatives et leitims d'exercice

Avenant n 162 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Technicien sportif de vol en soufflerie

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 jelilut 2005 est complété par les dsiooisnpts siteuanvs :

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent aavnent est colncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtriecion générale du travail, ainsi que d'une dmednae d'extension et pderra effet au piemerr juor siuanvt la pboilitaucn au Jnuoarl oieiciffl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification clntnvnlnleiooe	Prérogatives et litimes d'exercice
Éducateur de mobilité à vélo	Le tailruite du CQP est classé au mnmuiim au guopre n° 3 de la CNCS	Les prérogatives et lemiits d'exercice attachées à ce CQP ferignut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des epnretiersss cvuorettes par la cnontvoein cvlocetlie nalitonae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bnchrae puor les etpsierens de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent aeanvnt est clncou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtiicroen générale du travail, ansii que d'une dndeamae d'extension et pderra efeit au peirmer juor snivuat la puiaibcton au Janruol oiiecffl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification clntnvnlnleiooe	Prérogatives et litimes d'exercice
Moniteur de skateboard	Le ttauilre du CQP est classé au mumiim au gupore 3 de la CNCS	Les prérogatives et ltiems d'exercice attachées à ce CQP fiungret à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eierpntress cvortuees par la ceniontvon ceilocltve nataoline du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la brnchae puor les ertprseenis de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent aneanvt est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la decotirin générale du travail, ainsi que d'une denmade d'extension et prndrea effet au preemir juor saunvit la pialitocbun au Jnuoarl oficefl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification cntnlivloeeonne	Prérogatives et lemiits d'exercice
Technicien stiporf de vol en siefoulfre	Le turtailie du CQP est classé au minuimm au gpuore 3 de la CNCS	Les prérogatives et liemits d'exercice attachées à ce CQP fiengrut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent aevant s'applique à l'ensemble des eerinpterss cteurveos par la ctvioenonn cvitcleloe ntaloinae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhnrcae puor les eterpseins de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent aavnnet est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doeticrin générale du travail, ansii que

d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour

Avenant n° 163 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liements d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

Avenant n° 164 du 30 juin 2022, relatif au CQP Technicien sportif d'athlétisme annexe 1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL, CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 149 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liements d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

Avenant n° 165 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur d'arts martiaux annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 92 relatif au CQP « Muet noir d'arts martiaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

snait au tableau au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique	Le tarif du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et liements d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.
--	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés couverts par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les employés de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Technicien Sportif d'athlétisme Options « Stade » et « Demi-fond/marche/running/trial »	Le tarif du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et liements d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.
---	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés couverts par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les employés de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liements d'exercice
Moniteur d'arts martiaux Aïkido, Aïkibudo et disciplines associées Arts martiaux chinois externes Arts martiaux chinois internes Arts énergétiques chinois Judo-jujitsu Kendo et disciplines associées ou Taekwondo et disciplines associées.	Le tarif du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et liements d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n 166 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP animateur des activités gymniques annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 104 relatif au CQP « Aanimateur des activités gymniques » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letiims d'exercice

Avenant n 167 du 30 juin 2022 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 68 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons » est remplacé par les dispositions suivantes :

Avenant n 168 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP animateur d'escalade sur structure artificielle annexe 1 de la convention collective

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

CQP animateur des activités gymniques Options : « Activités gymniques acrobatiques » ; « Activités gymniques d'expression » ; « Activités d'éveil gymnique pour la petite enfance ».	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et letiims d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport
--	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letiims d'exercice
CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidons	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et letiims d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du

sorpt du 7 jliuelt 2005, l'avenant n° 96 rilteaf au CQP « Amtinaeur d'escalade sur sucrtrute aicrftlilee » est remplacé par les dioistisopns snteiuavs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltiems d'exercice
CQP antmeaur d'escalade sur strrcutue artificielle	Le tluiatrie du CQP est classé au minmuim au gopruie 3 de la CCNS	Les prérogatives et leimits d'exercice attachées à ce CQP freigunt à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2

Avenant n 169 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Animateur de loisir sportif annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la litse prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 jilleut 2005, l'avenant n° 4 riatlf au CQP « Aienmtuar de lisior spitrof » est remplacé par les dionoitispss sutaievs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lteimis d'exercice

Avenant n 171 du 30 juin 2022 relatif au dialogue social de branche

Avenant n 172 du 29 septembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Educateur mobilité à vélo annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Dans la litse prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 julelit 2005, les dtoisnpiioss rlativées au CQP « Educateur mobilité à vélo » prévues dnas le cdare de l'avenant n°

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des enerierstps cutorvees par la ctoenovnin clitovlece nltaoanie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bhrance puor les erepirsents de minos de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent aannvet est cclonu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcioetirn générale du travail, asnii que d'une dmdanee d'extension et pdnrrea effet au pimerer juor suinavt la poabiulctn au Jarunol oieifcl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letmiis d'exercice
CQP aumaitenr de lsoiir sportif Options : Activités guqnmeis d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux srtiopfs et jeux d'opposition	Le tartiulle du CQP est classé au mimuinm au gopure 3 de la CCNS	Les prérogatives et letmiis d'exercice attachées à ce CQP furneigt à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent aennvat s'applique à l'ensemble des eeeirsrtpps ctoevrues par la coievtnonn cclotvelie naintaole du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la brhacne puor les eespeirnts de mions de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent aavnnet est conlcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diecitron générale du travail, asnii que d'une ddeamne d'extension et pdnerra effet au pmerier juor svianut la puotblicain au Journal ocieiffel de l'arrêté d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL, CGT ; CFDT ; FNASS,

160 à la CNCS du 25 mras 2022 snot remplacées par les dsinisotiops suineatvs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lietmis d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	Le talutiire du CQP est classé au mniuumm au gpuore n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et lietims d'exercice attachées à ce CQP fignrueit à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent avaennt s'applique à l'ensemble des ereepsrints ceetoruvs par la citoevnonn cociletlve naotniale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bcranhe puor les etepesrrins de moins de 50 salariés.

Avenant n 173 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Animateur d'athlétisme annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Animateur d'athlétisme » prévues dans le cadre de l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n 174 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Animateur de tennis de table Moniteur de tennis de table annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Atmeaniur de tnenis de table/Moniteur de tnnies de talbe » prévues aux avenants n° 53 et n° 114 à la CCNS, des 15 décembre 2010 et 18 novembre 2016, sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Les dispositions de l'article 8.5.4 de la CCNS issues de l'article 1er de l'avenant n° 153 à la CCNS du 21 juin 2021 sont

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il a pour 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur d'athlétisme Options : « Forme santé » et « École d'athlé »	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Le présent avenant a pour 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de tennis de table	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il a pour 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.

remplacées par les dispositions suivantes :

« 8.5.4. ? Coriafitectnis poinrfsoneselles visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées et détaillées dans l'avenant n° 175 à la CCNS, les certifications éligibles à la reconnaissance prioritaire par accord collectif ainsi que les métiers inscrites du cadre des certifications, eu égard aux critères de durée maturoité de l'activité et de durée d'obsolescence des compétences.

Les certifications visées par le présent accord sont :
? les certifications enregistrées à l'annexe II du code du sport et visées par l'article L. 212-1 du code du sport, qui doivent être ?
? Elles peuvent, outre rémunération, enseigner, accompagner ou encadrer une activité psychomotrice ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle [?] les certifications d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle :

1° Gaistnrsaant la compétence de son triaulite en matière de sécurité des pranutagis et des teirs dnas l'activité considérée ;
2° Et enregistré au Répertoire noantial des cicrinftotieas plielresnonsoefs dnas les cnitiodons prévues à l'article L. 6113-5 du cdoe du travail. ? ;
? les cteniircfitoas adressées à Fcnrae compétences et en vue de luer enmeersrignt au Répertoire notianale des cafcteiiojnirs plressneeoooflis et à l'annexe II du cdoe du sport, suos réserve de ces dtis enregistrements. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent aneavt s'applique à l'ensemble des eisteprnres couetevrs par la cnioveotnn cotelivle niaaltnoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcalle d'un accord-type par la branhce puor les einptrsrees de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent avenant, colncu à durée indéterminée, frea l'objet d'un dépôt auprès de la doetciirn générale du travail, anisi que d'une deamnde d'extension. Il perrnda effet à la dtae de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Annexe

Motifs et liste des cnoetictaifis visées par l'avenant n° 175 à la CCNS

Les données, constats, mftois jtiaufnst le cohix des panrteiraes saoucix présentés ci-dessous snot naneommtt le fiurt des taurvax menés par la brhacne sropt et isuss de toirs études récentes :
? le rproat de la brnhcae sropt réalisé en cabolltrooain aevc Uirmfonoitan (2018) ;
? la voisn pveorcstpie partagée des elpimos et des compétences dnas les métiers du soprt menée par Facrne Stratégie après cdonmmae du Pereimr mnitsire (2019), en colitabarolon aevc la bchnare sropt ;
? la cthgraiorpae prveiotcpe des métiers du sropt réalisée dnas le crdae de l'Edec 3CST, en coilotblaraon aevc l'Afdas, le ministère des sport et la DEFPG (2021).

Article - 1. □Portrait de la branche

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Typologie des structures

Les suerttcrus de la bnarhce sropt relèvent nontaemmt des cdeos NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de cubls de sports), 93.13Z (activités des cenerts de clrtuue physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de lrisios nca), 85.51Z (enseignement de dnepliisics svriotpes et d'activités de loisirs).

La bchnrae sropt rassemble, en 2017, près de 23 000 scruettus (source : uniformation, fhceiir collecte, 2017), dnot une lrgae majorité snot de tpye atoscsiaif : les acsotainoss représentent anisi puls de 80 % des scueturrs de la branche, siot eirovnn 19 100 unités. Les sttrucrues aieoiscvstas snot leearmngt mriioeatajs dnas les cubls de soprt (93.12Z) et deminont également dnas les auetrs activités liées au soprt (93.19Z).

Le seeuctr du sropt apparaît particulièrement atomisé, les secrttuurs de la bncrhae eplnyaomt en mnyenoe 3,9 salariés. Les établissements rnaelvet de la « gtsoein des isonliattanls stpreoivis » et des « aeurts activités liées au sport » se dngtnsiiet par une tillae moeynne puls élevée. La taille menynoe des suecturrs tned à anueemgrt légèrement (de 3,3 à 3,9 salariés en mnyenoe ertne 2008 et 2016). Cette tecndane s'observe primeilncapent puor les

srtrcuutes rvleanet des activités des clubs de sport.

La gdrane majorité des suurttrces de la bnhrace (plus de 95 %) ctnoempt anii mnios de 11 salariés (98 % des atiisscnaos et 90 % des sociétés privées commerciales).

Typologie des emplois

Le rraoppt de bcrnhae 2018 élaboré par l'observatoire des métiers du sport, fiat état de 81 000 eipmlos piancpuir dnas la branche. La frote fregotmntain de l'activité professionnelle, caractéristique du secteur, se turdiat par un vmuole élevé de peotss occupés de façon non pcrianlpie (plus de 160 000 postes, intégrant les ptoses présentant un vumloe d'heures travaillées ou un nveiau de rémunération particulièrement faible, dit psoets « aneenxs ») et un vomule réduit d'emplois en équivalents tmeps pilen (51 000).

Ainsi, la pisre en cptome des iiddviuns en elmopi aennxe et les salariés dsinaospt d'un eompli pniciaprl dnas la banhrce conudit à esmietr à evonirn 138 000 le nbrmoe de pesnrnes évoluant dnas la bncahre en 2014.

La banhrce se caractérise par une hsuase sviigniictfae du nbrome de salariés sur les dernières années. Différents faurtecs eienpulsqxt cttee croissance, cmome la possroregin de l'activité stivrope (hausse cnounite du nombre de pratiquants?) et la pnofioionislaserstan du secteur, se tsauiarndt par une puls gdnrae pnosoeirpn des srurttcues à rteecurr des plfrnoenssois et itentrvnneas salariés.

La majorité des salariés enderacnt des activités phseqyuis et svripteos : ainsi, près de 60 % des salariés ianvetenrnt à titre d'emploi praicinpl dnas la bhacne évoluent sur le c?ur de métier en tnat que mnieour ou éducateur sportif, ce qui représente près de 46 000 emplois.

Par ailleurs, les salariés de la bacrne se dniteungist par un poifrl nemenettt puls juene que dnas l'ensemble des activités tertiaires. Les monis de 30 ans représentent en eefft puls de 40 % des salariés (contre mions du tires dnas l'ensemble des activités tertiaires). Les puls jeuens iniervttennet pnnciacilreepnt dnas les métiers de l'animation et l'encadrement des activités phqyusie ou spotrvies (APS), arols que les ceslass d'âge supérieures snot daagtvene représentées dnas d'autres filmailes de métiers (administration et développement, suorppt thugeicne et soins).

Les CDD snot particulièrement nbmroeux : un tires des salariés ievnetenrnt en CDD (soit une poorpitorn de 10 points supérieure à cllee observée dnas l'ensemble des activités tertiaires).

Le temps patreil cocnrene près de 40 % des personnels, dnot puls de la moitié déclarent être dnas cette sutitioan à défaut de pouoivr tlaelrvair à temps plein.

Article - 2. □Évolution de la pratique sportive et forte mutation de l'activité

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La brhacne sropt connaît un dloube phénomène cnangtnoiart les acrtes de cet écosystème à s'adapter en conséquence. Il s'agit à la fios d'une aagttomniuen du marché et d'une évolution des pratiques.

Les ayensals prospectives, intégrées aux récentes études de la bharncce Sport, snognueilt nomtenamt la prédominance des futaeacs fvelroaabs au mietnain de la crsincasoe de l'emploi sportif, cmme la dfsoiufin et la dcisiirfioaetvn des medos de pruaiqte dnas la société, qui, hros « période Ciovd », cninoute de connaître une cnsocrasie etnxivese (de neaouuvx pratiquants) et isnenivte (une ptruaique svtiproe en mnyenoe puls soutenue).

Le cmhap sptorif est de puls en puls ouervt à de nvauueox arecuts et les tnfrasmntoais en crous erdgennent inévitablement des conséquences sur sa structuration. Piuseurls teanendcs cmnlriaeet iildnetfeabs ont un imapct craetin sur les métiers et les compétences à curot et meoynterme.

Tout d'abord, on castonte une dtiifocsvairien des modalités de pratiques. Aevc le développement du seegnmnt sport-loisirs en lein aevc la msoiiaastfacn et la démocratisation des puriqates sportives, les stuetrucrs steoirpvs snot amenées à se réinventer en propoasnt de neluelvvs activités trooujus puls luiqeuds et diversifiées en complément de luer orffe traditionnelle.

Le nombe de licenciés n'est, par ailleurs, plus, à lui seul, un ietduiancr ptnerint du nrmobe de punatqiarts d'activités sportives, les pruaeqtis s'émancipant pofrias des clbus et atsicinosaos stevpiros puor s'orienter vres des ptrqieuas « hros sucrrtuets » monis contraignantes.

Cette dtoiverifasciin de la piuqrtae suos de nveueolls fmoers est liée, ernte autres, à la rcheecrhe de fremos d'organisation à felaihs ctoaenitnrs et dnoc au développement d'une ofrfe privée personnalisée.

Par ailleurs, les petiauqrs spvtrioes répondent à des bsneios émanant de nouveaux pclubs : seniors, salariés, psnerones en aitceffon de logune durée ou en stoiaiuyn de handicap?, aevc des bisnoes spécifiques en terems d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé?), cmome de modalités de prteiuqas (sur les lieux de travail, chez soi, dnas des certnes privés, à l'extérieur?).

Le lein etnre le srpot et la santé dinveet de façon puls générale un enjeu de puiqltoie pluuqbie (instauration du « sropt sur onoadnrne » dpeuis la loi Santé de 2016 notamment).

En lein aevc les duex évolutions précédentes, de nlveleous paqueitrs et de nouueavx lieux d'organisation de la puraitq citneonunt à se développer (hors cttxonee Covid). L'offre de lsoiirs soritpfs pynaats est en développement en réponse au suiaohnt des ptqaturanis de despoisr d'équipements en lbrie accès, snas catntronie de calendrier, aevc un tpye d'encadrement cihsoi ou sur de nouauevx modes de patiurqe (autonome, slale de rsmiee en forme, slale de foot à 5, salle d'escalade?). Le sropt s'immisce également dnas le mdone du tairvl puor des rnsaios de santé et de bien-être des salariés.

Enfin, le numérique tned à prrende une pcale de puls en puls importante, à de nrbmoeux nauievx : en tnat que spopurt irlcontunnobae dnas la retoalin aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de paqtire strvpioe diceaisllnte élargissant anisi la ptlaete des oerffs proposées ; en tnat qu'outil d'animation des séances sptovrie ; en tnat que srupopt à la pcrnearomfe dnas le cdrae du sropt professionnel.

Par ailleurs, l'utilisation de la donnée tned à se répandre dnas le steucer du sport, et présente des possibilités décuplées en teemrs d'analyse et de ptliaoge de la pcnmeaofre sportive, en lein aevc la pdictoroun de données mesvsais pseermis etnre atreus par le développement d'équipements connectés.

Ces benosvetulrems ont des conséquences ittoenmarps sur les ootiaaangns srpoupt des pratiques, aevc le développement d'une orffe de puls en puls concurrentielle, et nécessitent une atiaoaatpdn des compétences des pelssnorienofs (cf. ci-après).

Synthèse des mitonuats du sutceer identifiées

Principales maoittnus repérées	Définition
--------------------------------	------------

Demande	1. Massification/démocratisation	La daedmne de piaqrte sviorpte ctnuoe de s'élargir et de se démocratiser à des pculbis variés, cmome des aicfts en mlieu urbain, des adolescents, des retraités, des pnsenoers en staoiutn de handicap, des touristes, etc.
	2. Hradybotiin du sport	Les raosins qui mteinvot les iundiivds à firae du sropt teednt à se dirveisifer : santé, détente, ccttonas aevc la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme. Une gdarne prat des pttnairaqus tned à s'engager dnas une puartiqe spovtre amateur, aevc puor oetijcbf de se mntineair en bnnoe santé, ou se détendre, plutôt que de se dépasser ou de faire des compétitions.
	3. Sport-santé	La santé et le bien-être tndent à être considérées cmome de puls en puls déterminants dnas le fiat de paeiurqtr une activité pqhuisye et sportive. Le développement de la ptquarie du sropt sur ornadnncoe et la pitilque iintcavite des porouvvs pbiucls enrves les setuurtcrs mannet des pejrots sur la thématique de la santé, dvnieceart psosuer un crietan nrobme d'entre elles à s'emparer du sujet.
	4. Ptqraieue hros club	Les évolutions de la danmede dravniet déboucher sur une puiaqtqre lbrie renforcée (individuelle cmome collective), facilitée par le développement d'applications d'appui à la ptaiuqre solitaire, de cahocs viletrus ateuarms ou professionnels, ou ernoce d'infrastructures en lbrie accès?

Offre	5. Devicforitiiasn et piooiaslransnten de l'offre	Les patinarquts storifps tendnet à avoir des eixgenecs de puls en puls fortes et cpexlemos à appréhender puor les scretuturs ttiniederanlilos : dmdenae de personnalisation, ssspuolee dnas les créneaux, découverte de puesilrus dpiclniieess sportives, dsioeratfiiivcn des activités puor répondre à une damende puls variée, ddnamee puls volatile?
	6. Iotnivannos numériques	Le numérique tned à prrdnee une pcale importante, à trios nivuaex : en tnat que spoprut ioutbrocnnalne dnas la rltaeoin aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de pqruite svtroipe diciantsel élargissant asini la ptleate des ofrfees proposées.
	7. Uolisitaitn de la donnée	L'utilisation de la donnée tned à se répandre dnas le sceuter du sport, et présente des possibilités décuplées en tmeres d'analyse et de pgaoitle de la prcaomerfne sportive, en lein aevc la ptdioourcn de données msviases pesmeirs etnre aruets par le développement d'équipements connectés.
	8. Pisionlfeosiaatrn des structures	Poussées par la nécessité de développer des rseouerscs complémentaires au soetiun public, les stturceus sportives, en paucitelrr du camhp associatif, noneut de noeuvaux partenariats, esisencnihrt lerus oreffs de services, développement luer aocin commerciale, stcrenruutt luer gsieton aux paln asrttniiaimdf et financier.

Environnement & concurrence	9. Entrée de noaevux acteurs	L'écosystème d'acteurs tned à s'élargir et à se disieevfirr : le nborme de strtrceuus deivrat cunoenitr de croître, et l'on deivrat vior apparaître de nuouveax acurets tles que des chcaos virtuels, des siotrprfs amateurs, des géants du srpot qui lneccant des applications?
	10. Modèles de financement	Les rteecets privées tedennt à pnerdre de puls en puls d'importance dnas les btuedgs des clubs et aioitsnsacos de la branche, au détriment des rteectes publiques. Dnas le srpot professionnel, la tdcnnaee est à une poossregirn des reteects de bitelirlete et de sponsoring.
	11. Otonigiabls réglementaires	Les oinoiabtgls réglementaires en tremes d'hygiène, de sécurité et d'environnement ont tndacnee à prnerde de puls en puls d'importance. L'arrivée de nuueovax ugaess et de nauouevx pclubis deiarvt ctnobiurer à faire émerger de nuoeelvls spécialisations, vrioe de nvleeouls qtaclafiuiinois dnas les métiers du secteur du sport.
	12. Accès aux équipements sportifs	L'accès aux équipements sftopris tned à être de puls en puls complexe, au vu de la filbae rénovation et de la tdnccanee à la monétisation du prac d'équipements sportifs. Clea dievart cnuirboter à rnofecerr la psesorin puor l'accès des scteruruts à ces derniers, et fviroearr de nueevolls stratégies de partenariats.

Article - 3. Les impacts des mutations identifiées sur les compétences des professionnels encadrants sportifs

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La poefssiron réglementée d'encadrant sriotpf (appellation générique du métier ebnglnoat l'ensemble des eopilms d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités piquheyss ou soivrpets répondant à l'article L. 212-1 du cdoe du srpot ? dnou l'ensemble des crtincoiaifets visées fgrineut à son annexe II ?, et réunies suos le même PCS - 424a ? et le même cdoe Rmoe ? G1204), c?ur de métier de la bnacrhre spropt (60 % des emplois) est particulièrement impactée par les évolutions à l'uvre.

? Dpcrosieitn du métier :

L'encadrant siotrpf accompagne, enseigne, amine et/ou eanrcde une ou pisreuuls depilcniis sevrpotis à des ividudnis ou des gupreos de pbiulcs variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés?) puor la découverte, le liisor ou en vue d'une compétition.

Il prépare et anime ses séances en fonction du public, du lieu de pratique, et de la discipline, tout en veillant à la sécurité des participants et au respect des dispositions légales et réglementaires ainsi que du règlement de sa structure.

Il peut réaliser des activités psycho-sociales complémentaires relatives à la gestion de la structure, au développement de l'activité, à l'organisation d'événements ou à la gestion de partenariats. Il peut exercer son activité dans plusieurs structures.

Les tendances d'hybridation du sport avec d'autres domaines (santé, bien-être, loisir?), de polyvalence plurifonctionnelle (vers le développement des structures) se reflètent avec la diversification des activités des clubs et l'évolution des structures des clubs.

? Caractéristiques conjointes d'emploi et d'exercice du métier :

Une diversité des publics : le métier se caractérise par une relation à des publics très variés (enfants, adultes ou personnes âgées), aux besoins, niveaux de pratique, et caractéristiques hétérogènes.

Des évolutions de travail variées : selon la discipline sportive visée, le professionnel peut exercer aussi bien dans un environnement intérieur qu'extérieur. Il est aussi régulièrement amené à se déplacer au niveau départemental, régional, voire national, notamment lors de compétitions, d'événements sportifs et de tournois.

Des horaires de travail atypiques : le professionnel est conduit à travailler fréquemment en fin de journée, les week-ends et les vacances scolaires, c'est-à-dire aux moments où les publics qu'il encadre sont disponibles.

Des situations fréquentes de multi-activité : les professionnels sont fréquemment concernés par le temps partiel et peuvent à ce titre avoir plusieurs emplois, dans le sport ou en complément dans un autre secteur. C'est particulièrement le cas pour les sportifs dont la pratique est liée aux saisons touristiques.

Une exposition à des risques : ce métier nécessite une vigilance et une exigence particulières en matière de sécurité des personnes, et pour garantir des conditions sportives, le port d'équipements de protection.

? Caractéristiques conjuguées des métiers en compétences associées à cette profession :

Les compétences clés identifiées (massification, démocratisation et diversification de la demande sportive avec de nouveaux publics ; adaptation et personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouveaux besoins et nouveaux publics ; large déploiement des outils numériques) conduisent vers une transformation des métiers en compétences associées à cette profession.

Ainsi, pour les encadrants, la capacité à répondre à l'élargissement de la demande et à la volonté grandissante des participants d'expérimenter, de découvrir de nouvelles pratiques implique de développer des capacités d'adaptation de l'offre de services, d'acquiescer de compétences socio-sportives et d'animation sociale, d'être en capacité d'intervenir dans plusieurs domaines (multi-spécialisation) et dans des contextes d'encadrement multiples, et de renforcer leurs compétences d'analyse des besoins et des motivations des participants ainsi que d'ingénierie pédagogique (place du jeu, du numérique?).

La gestion de nouveaux publics (seniors, personnes en situation de handicap ou en activité de longue durée, etc.) suppose de développer, en plus des compétences physiques et connaissances sportives, des compétences sociales et relationnelles (qualités psychologiques, sens de l'écoute, gestion du stress?) mais également des connaissances spécifiques autour du vieillissement, des connaissances liées aux activités et leurs évolutions, la prise en compte des besoins spécifiques de personnes liées aux pathologies, et des savoir-faire particuliers pour adapter les pratiques au regard des capacités des pratiquants.

Avec la diversification de l'offre des structures à l'échelle nationale et la professionnalisation, le rôle des

professionnels dans la prestation (capacité à s'engager dans des démarches de promotion et de communication, développement des activités se développe également. Les compétences de gestion de projet, de gestion des partenariats, d'animation des relations aux participants et aux bénévoles etc., de déploiement de nouvelles pratiques de séances, adaptées aux besoins des participants prennent de plus en plus d'importance en complémentarité avec le cœur du métier.

En raison de la diversité dans le sport des innovations technologiques, les professionnels doivent développer l'usage des outils numériques dans leur activité professionnelle pour préparer une séance d'activité physique ou sportive, évaluer la relation aux participants en dehors des séances, communiquer sur le club, alimenter une communauté etc. L'utilisation de la donnée prend aussi de l'importance, à des fins d'accompagnement de la gestion sportive des adhérents, ou encore à des fins de développement du club.

Il est à noter que les compétences observées des professionnels en compétences des professionnels en tant que des APS sont prises en compte par les professionnels sociaux de la branche (pour les CQP qu'ils notent et au sein de la CPC des métiers du sport et de l'animation s'agissant des diplômés du ministère chargé des sports) et répertoriées dans les référentiels d'activités et de compétences des métiers du sport dans le cadre de leurs interventions au RNCP.

? Synthèse des caractéristiques des métiers du sport sur les compétences des professionnels des APS :

Principales mutations repérées		Encadrement de l'activité physique et sportive
Demande	1. Une massification, une démocratisation et une coexistence de la demande sportive avec de nouveaux publics	++
	2. Une hybridation du sport avec d'autres activités, qui conduisent à une diversification des modalités de pratique	+
	3. Un intérêt croissant pour le sport-santé, impulsé par les professionnels	+
	4. Une adaptation de la pratique sportive qui s'inscrit au développement de la pratique hors club	+
Offre	5. Une diversification et une personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouveaux besoins et nouveaux publics	++
	6. Un large déploiement des outils numériques, ouvrant de nouveaux usages, possibilités d'échanges, de pratique et de gestion	+
	7. Une montée en puissance dans l'usage de la donnée professionnelle et l'usage de la donnée professionnelle sportive	++
Environnement & concurrence	8. Un environnement redynamisé par l'entrée de nouveaux acteurs (concurrence potentielle)	+
	9. Une hausse des obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement	+

L'augmentation du volume d'emplois lié au métier d'encadrant sportif est estimée à 5 % à horizon 2025 et à 8 % à horizon 2030.

Article - 4. Les certifications en lien avec la profession d'encadrant sportif visées par l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La profession d'encadrant sportif est réglementée par le code du sport. Ainsi l'article L. 212-1 du code prévoit que « Slues peuvent, contre rémunération, enseigner, accompagner ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle [?] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle ».

1° Exercisant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des participants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles des compétences prévues à l'article L. 6113-5 du code du travail ».

Les certifications (DEUG/Licence/Master Staps/CQP de la branche sport/BPJEPS, DEJEPS, DEPSEJS du ministère en charge des Sport/Titres à finalité professionnelle de fédérations sportives?) visées par le présent accord et par l'article L. 212-1 du code du sport, et qui permettent d'épouser la profession réglementée d'encadrant d'une activité physique ou sportive, sont celles figurant à l'annexe II du code du sport (voir liste détaillée ci-après).

Leur nombre et leur diversité est lié à la multitude des disciplines sportives et aux différents niveaux d'encadrement (accompagnement, animation, entraînement).

La fibre prat de formation ininterrompue à la profession, dans un secteur marqué par l'accès à l'emploi consolidé et à termes pluriannuels et par l'acquisition, par ces derniers, de compétences tout au long de la vie grâce aux apprentis prévus entre les différents niveaux de diplômes par les certificateurs du secteur (ministère des sports et branche sport notamment) redonne à l'encadrant la possibilité de poursuivre sa formation en continu pour les salariés en poste.

Avenant n 176 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de Roller-Skating annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les certifications relatives au CQP « Moniteur de Roller-Skating » prévues dans le cadre de l'avenant n° 110 du 8 avril 2016 sont remplacées par les certifications suivantes :

Article - Annexe II-1 art. A212-1 du code du sport actualisé par l'arrêté du 11 octobre 2022 1

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

(1) Les certifications de l'annexe II-1 (art. A212-1 du code du sport actualisé par l'arrêté du 11 octobre 2022) visées par l'annexe de l'avenant sont éligibles sous réserve qu'elles soient inscrites au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Article A. 212-1 du code du sport.)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bouteils officiels des conventions collectives », pages 57 à 176 à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/?id=BOCC_20220051_0000_0013.pdf BOCC.)

Les certifications adressées à l'Agence compétences en vue de leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles et à l'annexe II du code du sport sont les suivantes :
Demande 25485, RCNP en instruction, CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon.

Demande 25478, RCNP en instruction, CQP initiateur en motocyclisme.

Demande 28887, RCNP en instruction, CQP moniteur de promenade à voile nautique.

Demande 28855, RCNP en instruction, CQP moniteur de roller.

Demande 28190, RCNP en instruction, CQP metteur de tir sportif.

Demande 25427, RCNP en instruction, CQP technicien sportif de basketball.

Demande 24060, RCNP en instruction, CQP agent polyvalent de rat et gae en eau vive, en attente de modification.

Demande 27664, RCNP en instruction, CQP moniteur de skateboard.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP moniteur de Roller	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 3 du 29 novembre 2022 à

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

générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er - Modification de l'annexe 1 « Régime conventionnel frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 détaillant les particularités du régime conventionnel obligatoire est remplacée par l'annexe figurant au présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après exclusion pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations partielles signataires). Les entreprises n'ont pas obtenu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en ce que le présent avenant vise à modifier le régime collectif frais de santé dont doit bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la branche et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2023. Il se renouvellera annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction

Avenant n 178 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de tir sportif annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de tir sportif » prévues dans le cadre de l'avenant n° 61 du 4 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n 179 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Educateur tennis annexe 1

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant a pour objet la modification des garanties du régime conventionnel frais de santé de la branche sport.

Les dispositions du présent avenant s'incorporent à l'accord relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé dans le cadre de la CCNS du 6 novembre 2015 ainsi qu'à ses avenants.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tableau de garanties

Le tableau des garanties (1) ci-dessous couvre l'ensemble des garanties du contrat d'assurance y compris les dernières évolutions réglementaires (psychologues, télésurveillance médicale ?).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Normes officielles des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230024_0000_0022.pdf BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du receipt du chèque des cotisations des cotisations responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concerné par la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychoéducatives prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et modalités d'exercice
CQP Moniteur de tir sportif	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et modalités d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les descriptions relatives au CQP « Educateur tennis » prévues dans le cadre de l'avenant n° 126 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les descriptions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Educateur tennis	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

Avenant n 180 du 14 avril 2023 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le premier alinéa de l'article 2.3.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Avenant n 181 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Accompagnateur en téléski nautique annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les descriptions relatives au CQP « Accompagnateur en téléski nautique » prévues dans le cadre de l'avenant n° 107 du 4 décembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant son arrêté d'extension au Journal officiel et entrera en vigueur au plus tôt au 1er janvier 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties signataires réaffirment leur attachement à développer une politique de négociation collective de qualité et à promouvoir l'emploi/formation professionnelle pour la branche sport.

Le travail afférent aux missions adressées au sein de la branche pour répondre à ces objectifs est en constante évolution et nécessite la mise en œuvre de mesures adaptées.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche sportive ont convenu ce qui suit :

CQP Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.
--	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 182 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dotations relatives au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » prévues dans le cadre de l'avenant n° 150 du 17 juin 2020 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n 183 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur d'aviron annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur d'aviron » prévues dans le cadre de l'avenant n° 47 du 7 juillet 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification ctennineeolve	Prérogatives et liens d'exercice
--------------	------------------------------	----------------------------------

Avenant n 184 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de squash annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de squash » prévues dans le cadre de l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification cinneveotonlles	Prérogatives et liens d'exercice
--------------	--------------------------------	----------------------------------

Titre du CQP	Classification ctelevelnnonoe	Prérogatives et liens d'exercice
CQP animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CNCS	Les prérogatives et liens d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification ctennineeolve	Prérogatives et liens d'exercice
CQP Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et liens d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification ctennineeolve	Prérogatives et liens d'exercice
CQP Moniteur de squash	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et liens d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 185 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de canoë kayak et sports de pagaie annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liens d'exercice
--------------	--------------------------------	----------------------------------

Avenant n 186 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Initiateur de char à voile annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Aidesant minoer de char à voile prévues dans le cadre de l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n 187 du 15 juin 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Plieur de parachutes de secours annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Plieur de parachutes de secours prévues dans le cadre de l'avenant n° 127 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

CQP Miunetor de canoë kayak et sports de pagaie	Le triaitlue du CQP est classé au mnmuim au gourpe 3 de la CNCS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP fgiurnet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des erinrspeets ctrvueoes par la ceootnnvin cclvtieole nntaiaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bharnce puor les eeptnresirs de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant est coclun à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dicitreon générale du travail, asini que d'une dmnedae d'extension et pnrdera eefft au piemrer juor siunvat la pcoiabtuiin au Jnouarl oeicffl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liens d'exercice
CQP Initiateur de char à voile	Le tluuitare du CQP est classé au mimnium au gupore 3 de la CNCS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP fruegnit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des etneerrspis coetervus par la cinetvonon ctliolevce nioanlate du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bcnhrae puor les esiptneers de minos de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant est cloncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtceiroin générale du travail, asini que d'une dadenme d'extension et prnerda eefft au priemer juor svuniat la patlbioucn au Jrnaul officiel de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liens d'exercice
CQP Plieur de parachutes de secours	Le tluuartie du CQP est classé au mnmuim au gupore 3 de la CNCS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP fugrniat à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eeestrtipns crvuteeos par la cnoitevonn cvlitcoele nltanoie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la brnhace puor les eniereptsr de mois de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent avenant est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la Diierotcn générale du travail, asini que d'une ddmanee d'extension et prnrda eefft au pimreer juor snivuat la patoibulcin au Jarnuol ofieicfl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 188 du 28 septembre 2023 relatif au chapitre 10 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 10.8 du chapitre 10 de la CCN du sport est modifié de la manière suivante :

Garanties	Taux de cotisation TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,29 %	0,00 %	0,29 %
Invalidité	0,28 %	0,22 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnes non indemnisées par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,84 %	0,42 %	0,42 %

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des esportifs et sportifs par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il est en vigueur au 1er janvier 2024. Il fixe l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les paraires créent, à travers leur organisation professionnelle du sport (OCS), le titre à finalité professionnelle chargé de développement d'une structure sportive associative.

Article 2

« À compter du 1er janvier 2024, le taux de cotisation globale du régime collectif de prévoyance est fixé à 0,84 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,42 % pour l'employeur et 0,42 % pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranches A (TA) et tranche B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranches A et tranche B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :
? tranche A (TA) : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
? tranche B (TB) : partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation globale ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1er janvier 2024 :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le cadre des travaux menés en commission paritaire dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dans un souci de préserver l'équilibre et la continuité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessaire modification des taux de cotisation dédiés.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces dispositions dans la convention collective nationale du sport, pour une période à compter du 1er janvier 2024, permettant de laisser le temps de communiquer sur l'évolution du taux auprès des salariés et employeurs concernés.

Concrètement, les partenaires sociaux de la branche ont convenu ce qui suit :

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fixe 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les récentes études, et notamment la comparaison internationale

des métiers du sport publiée par l'observatoire des métiers du sport de la branche, en 2022, démontrent que les structures du sport font face à un besoin de professionnalisation de leur organisation afin d'assurer les missions essentielles (gestion, administration), mais également d'en favoriser un développement pérenne et responsable.

Les structures sportives et économiques du sport sont traversées par de nombreux facteurs avec l'émergence de nouvelles activités sportives inédites qui nécessitent des professionnels

larges, intéressés par une pratique différente (loisir, bien-être, santé) et qui entraînent, de fait, de nouveaux besoins de gestion des activités sportives notamment pour ou moins rationalisées et en cause les bases du modèle antérieur en lien avec leur vocation première, celle de répondre à la « demande client ».

Aussi, au regard des enjeux de professionnalisation mais également de développement du secteur, les partenaires sociaux du sport ont souhaité proposer une réponse appropriée concrétisée par la création d'un titre à finalité professionnelle chargé de développement d'une structure sportive associative.

nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 1 du 27 octobre 2023 à l'accord paritaire du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle Administrateur de structure sportive

Signataires

Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Dans le titre de l'accord du 28 septembre 2023, son préambule et son article 1er, les termes « d'administrateur de structure sportive » sont remplacés par les termes « de chargé de développement d'une structure sportive associative ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne

Avenant n° 190 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP animateur de tir à l'arc annexe 1

Signataires

Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « animateur de tir à l'arc » prévues dans le cadre de l'avenant n° 12 du 5 juillet 2007 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Avenant n° 191 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de football américain et de flag annexe 1

Signataires

Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord paritaire en date du 28 septembre 2023 relatif à la création, par l'organisme certifié du sport, d'un titre à finalité professionnelle (TFP) d'administrateur de structure sportive.

Cette modification intervient dans le périmètre de l'enregistrement, par France compétences, au répertoire national des certifications professionnelles, du TFP susvisé sous l'appellation « de chargé de développement d'une structure sportive associative ».

Dans ce cadre, les parties ont convenu ce qui suit :

CQP animateur de tir à l'arc	Le statut du CQP est classé au niveau au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.
------------------------------	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et produira effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Meneur de foie américain et de falg » prévues dans le cadre de l'avenant n° 58 du 4 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Meneur de foie américain et de falg football	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.

Article 2

Avenant n 192 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Technicien sportif baseball – softball – cricket annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif baseball, softball, cricket » prévues dans le cadre de l'avenant n° 134 du 26 juin 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n 193 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Initiateur voile annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Initiateur voile » prévues dans le cadre de l'avenant n° 129 du 16 juin 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur voile	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.

Avenant n 194 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur d'arts martiaux annexe 1

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien sportif baseball, softball, baseball5	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur voile	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moteur d'arts martiaux » prévues dans le cadre de l'avenant n° 165 du 30 juin 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moteur d'arts martiaux Options : ? judo ; ? jiu-jitsu brésilien ; ? arts énergétiques concrets ; ? arts martiaux chinois internes et externes ; ? aikido, aikibudo et disciplines associées ; ? twerkandoo et disciplines associées.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II 1 du code du sport.

Accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

D'une manière générale, les parties signataires réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour tous les acteurs de la branche, quel que soit leur statut, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

Il est par ailleurs précisé qu'en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles un délégué syndical est désigné sont soumises aux dispositions légales suivantes :
? obligation de négocier tous les ans (ou, en cas d'accord collectif conclu relatif à la périodicité de négociation conformément à l'article L. 2242-12 du code du travail, tous les 4 ans au maximum) un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à réduire les écarts de rémunération ;
? à défaut d'accord d'entreprise, établir un plan d'action annuel conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que :
? l'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche concernées par l'obligation de négocier de se doter de leur propre accord ou plan d'action ;
? les entreprises de la branche concernées par cette obligation de négocier doivent respecter à minima les dispositions du présent accord sous réserve des dispositions transitoires de l'article 10 du présent accord ;
? enfin, s'agissant du sport professionnel, les entreprises doivent élaborer un plan d'action qui doit être élaboré en tenant nécessairement compte des caractéristiques

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de prorogation de l'application de l'accord au journal officiel de l'arrêté d'extension.

particulières des activités de ce secteur tels qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les entreprises de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes et remettre en cause les pratiques pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les élus ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à mettre en œuvre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les entreprises s'engagent à informer et à accompagner sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des comités sociaux et économiques.

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différentes mesures et outils de concertation :
? campagnes d'information (notamment, lancement des actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
? guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ;
? publications ;
? intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront pour but de sensibiliser les acteurs liés à l'expérience des individus et les représentations véhiculées par la société, qu'il s'agisse des professionnels, collectifs et individuelles, formés aux enjeux de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
? nombre d'actions de sensibilisation et de motivation sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
? nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Figurent en annexe du présent accord :
? un graphique des notations techniques relatives à l'égalité professionnelle femme/homme (source : guide à destination des TPE-PME relatif à l'égalité femmes-hommes de 2021 publié par le ministère du travail) ;
? des ressources utiles sur le sujet, émanant notamment du ministère du travail et de l'ANACT.

Article 3 - Recrutement En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les pratiques sociales doivent être telles que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les pratiques sociales s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du processus (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doit être exempté de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes procédures de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement équitables pour chacun des candidats (grilles d'évaluation, grille d'analyse des CV?). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
? nombre et répartition des équivalents CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
? nombre et répartition des équivalents CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
? suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement naotement sur la proportion de candidats hommes-femmes reçus et le nombre d'entretiens réalisés.

Article 4 - Mixité dans l'emploi En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les pratiques sociales doivent permettre aux professionnels de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance et de cohésion.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à promouvoir l'égalité professionnelle dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires, et inversement.

Les établissements d'enseignement et les organismes de formation

ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de soutien auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la mise en œuvre de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
? répartition des effectifs par niveau de qualification et par sexe ;
? répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Article 5 - Évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

5.1. La formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le processus professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un pool global de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Il est également demandé aux entreprises de prévoir une activité particulière aux salariés exerçant une activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de congé annuel ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie personnelle ou un accident du travail sont pris en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises doivent :
? permettre en matière de formations professionnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque la dernière implique un déplacement géographique et une période d'absence prolongée par rapport aux déplacements habituels ;
? prévoir des dispositifs complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
? prévoir des dispositifs à destination des salariés de carrière la vie professionnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
Nombre d'heures de formation par sexe/ emploi/ niveau de classification/ nature du contrat de travail (CDI, CDD)/ nombre de l'action de formation.

5.2. La promotion professionnelle et la mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne doivent être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés doivent être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises doivent prendre en compte l'évolution des situations d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du poste professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

- ? nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;
- ? nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;
- ? nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

7.2. Congés liés à la parentalité et congés partiellement aidant

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou congé partiel d'éducation et les congés de parentalité aidant ne constituent pas un lien à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, par suite d'une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa situation antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les employeurs de la branche s'assureront du bon déroulement des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption, parentalité d'éducation, ou congé de parentalité aidant, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- ? la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- ? la prise en compte systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. article 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés partiel d'éducation (à temps partiel ou à temps plein), de congés de parentalité aidant par sexe.

Article 8 - Conditions de travail. Sécurité au travail

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le comité social et économique lorsque celui-ci existe.

Elles demandent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à des risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficie de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les instruments doivent être adaptés au travail de salariés féminins et masculins (nombre d'heures de travail?).

La lutte contre les discriminations et le système de travail est indissociable pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Figurent en annexe du présent accord des annexes ultérieures sur ces thématiques, publiées conjointement par le ministère du travail.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :

Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9 - Rôle de la branche

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les partenaires sociaux poursuivent l'objectif visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Afin de pouvoir vérifier la mise en œuvre des accords et des engagements prévus par le présent accord, les partenaires sociaux

dédient, dans le rapport emploi-formation de branche mis en place au sein de l'observatoire des métiers du sport (OMS) un volet consacré à l'égalité professionnelle, qui sera mis à jour régulièrement et traitera notamment des données ci-dessous. Ce rapport servira de base pour le suivi de l'accord.

Ce rapport comprendra à minima les éléments suivants :

- ? répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- ? répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- ? répartition des effectifs par sexe et type d'entreprise ;
- ? répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et métiers de roue au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- ? répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17h30 à 20h30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
- ? répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- ? composition des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- ? mouvement du personnel : embauches, départs de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- ? accès aux différents outils de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation ;
- ? nombre, nature et durée des arrêts de travail par sexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer de manière générale dans les négociations, travaux de branche et les études menées, notamment par l'Observatoire, la mission de l'égalité professionnelle, le cas échéant lorsque cela sera opportun en s'attachant aux filières et emplois représentés des déséquilibres entre les sexes.

Article 10 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord.

Dans ce but, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord ratifié à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail) qu'à compter du lendemain de l'un de ces dispositifs internes.

(1) L'article 10 de l'accord, qui pose le principe d'une application différée pour certaines entreprises, est exclu de l'extension d'une part, en tant qu'il énonçait la priorité d'égalité de traitement entre les salariés des entreprises de la branche selon qu'elles relèvent du présent accord ou de celui antérieur du 4 décembre 2015 n'ayant pas à s'appliquer pour les entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'actions et d'autre part, au principe d'intelligibilité de la norme, le terme « renulmnevoet » pouvant être compris comme la date d'échéance d'un accord d'entreprise ou plan d'action à durée déterminée ou comme la révision d'un accord d'entreprise ou plan d'action à durée indéterminée.

(Arrêté du 8 avril 2025 - art. 1)

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes-hommes s'entendent pour une durée de 3 ans et prennent fin à l'expiration de l'accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, et sous réserve du réceptif de l'article L. 2253-1 du code du travail, si les dispositions du volet « Égalité professionnelle » du rapport emploi-formation établi en application du premier alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les parties s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord de branche et les dispositions qu'il définit.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension suivant les modalités définies par la loi.

Il prendra effet le jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

À titre liminaire, il est précisé que le présent accord a pour objet et recouvre intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Les dispositions susvisées réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont souscrits pour la branche dès la signature de la convention collective nationale du 7 juillet 2005. À cet effet, l'article 4.1.1.1 de la convention collective stipule que « Les dispositions 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 conditions de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du 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 empêcheur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

L'effectivité de ces principes doit garantir les personnes de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence.

Dans ce cadre, un accord de branche a été signé par les partenaires sociaux le 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes. Le présent accord vise notamment à poursuivre cette logique visant à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche et à sensibiliser les acteurs du secteur sur ces enjeux partagés.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les parties conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes suivants :

- ? la sensibilisation et la mise en œuvre des actions de la branche ;
- ? le recrutement ;
- ? la mixité dans l'emploi ;
- ? la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- ? l'égalité salariale ;
- ? la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité et au chômage ;
- ? les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions légales visant à disposer de données sur la situation comparée des femmes et

des hommes, et des travaux de l'observatoire de branche, les partenaires sociaux lancent, au sein du rapport emploi-formation de branche, une étude consacrée à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur. Ce rapport permettra notamment de mesurer les travaux de la branche relatifs à l'article 2 de la loi du n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant sur l'égalité professionnelle de l'accord national interprofessionnel relatif au secteur de la vente au sein de l'entreprise.

Dans le présent accord, le mot « salarié » concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Annexe

1. Glossaire des notions pratiques (source : guide à disposition des TPE-PME relatif à l'égalité femmes-hommes de 2021 publié par le ministère du travail)

Notions pratiques	Définition
Discrimination	Situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement ou au motif d'un des critères « interdits ».
Diversité	Dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux particularités multiples pour lesquelles on ne peut pas prédire la façon dont les personnes se comporteront sur le travail, l'origine sociale, la religion, etc.
Égalité	Principe selon lequel toutes les personnes, quelle que soient leurs caractéristiques, peuvent jouir des mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.
Équité	Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositions « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.
Mixité	Présence et répartition équilibrées des deux sexes. On parle de mixité à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.
Parité	Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
Sexisme	Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
Stéréotype	Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations sommaires et généralisées qui influencent les comportements et les perceptions individuels.
Violence sexuelle et sexiste	Tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et sur des relations de pouvoir inégales. Elle comprend la violence de genre et la contrainte.

Proche aidant	Entendu comme le salarié qui apporte son aide, à titre non professionnel, pour une personne ou la totalité des actes de la vie quotidienne à un « proche » (notion précisée dans Le code du travail) en situation de dépendance totale d'une perte d'autonomie due à l'âge ou d'un handicap caractérisé.
---------------	--

2. Glossaire des notions juridiques (code du travail)

Discrimination (code du travail)	Article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un poste 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 parot dérivés de mesures d'adaptation au doit comporter les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de promotion en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa situation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de laïc, de sa situation de handicap ou de son statut en lien avec un statut d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».
----------------------------------	--

Harcèlement sexuel (code du travail)	Article L. 1153-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° S'agit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel, répétés ou isolés, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué : a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements de la part de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, se caractérisent par une répétition ; 2° S'agit assimilés au harcèlement sexuel, notamment en toute forme de violence grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au préjudice de la victime ».
Agissement sexiste	Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante ».
Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Article L. 3221-3 du code du travail : « Cités dans le présent chapitre, le salaire ou traitement normal de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ». Article L. 3221-4 du code du travail : « Sont considérées comme ayant une valeur égale, les tâches qui exigent des salariés un savoir-faire comparable de compétences professionnelles, de diplômes ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou mentales ». Article L. 3221-5 du code du travail : « Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».

Congé de phorce aidant	<p>Article L. 3142-16 du cdoe du tavaril : « Le salarié a droit à un congé de phorce aidant l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :</p> <p>1° Son conjoint ;</p> <p>2° Son concubin ;</p> <p>3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p> <p>4° Un ascendant ;</p> <p>5° Un descendant ;</p> <p>6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité sociale ;</p> <p>7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;</p> <p>8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p> <p>9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour alimenter tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »</p> <p>Les conditions et modalités du congé sont encadrées par les articles L. 3142-16 à 3142-27 du cdoe du travail.</p>
------------------------	---

3. Ressources utiles

Thématiques	Ressources utiles
Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche	Ministère du travail (guide pour l'engagement des entreprises vers l'égalité femmes-hommes)?? https://travail-emploi.gouv.fr/egalite-femmes-hommes-mon-entreprise-sengage . Site internet du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/ . ANACT (négociation d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle)?? https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-et-qvct-10-recommandations-pour-negocier-un-accord#
Égalité de rémunération	Outils du ministère du travail pour les salariés soumis à l'obligation légale d'établir l'index de l'égalité professionnelle : ? https://travail-emploi.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-calcul-et-questions-reponses ; ? https://egapro.travail.gouv.fr/ .
Conditions de travail? Sécurité au travail	Lien du service public : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement . Lien du Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/?title=femme . Lien de l'ANACT : https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir .
Congé de phorce aidant	Guide ministériel du phorce aidant : https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide_proche-aidant.pdf .

Avenant n° 195 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Moniteur de sports à roulettes annexe 1 de la convention collective

CQP moniteur de sports à roulettes Options : ? roller ; ? skateboard.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et droits d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du cdoe du sport
--	--	---

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises cotées par la cotisation collective du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et droits d'exercice
--------------	--------------------------------	-----------------------------------

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fixe 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.

L'avenant n° 65 du 7 février 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et droits d'exercice
CQP technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et droits d'exercice attachés à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises cotées par la cotisation collective du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 196 du 19 janvier 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Technicien sportif de rugby à XV annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Dans la mesure prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif de rugby à XV » prévues dans le cadre de

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

La rédaction alléguée de l'intégralité de l'article 5.1.5 (anciennement numéroté autre 4.6 dans l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel) et de l'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport, telle qu'issue de l'article 1er et 2 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, est maintenue à durée indéterminée via le présent avenant.

Le présent avenant annule et remplace les articles correspondants de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et des avenants successifs qui sont venues modifier ce dernier.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Les partenaires sociaux s'engagent à recaler dans 3 ans l'étude relative au travail à temps partiel dans la branche sport, afin de disposer de données permettant d'analyser l'évolution des besoins de travail à temps partiel pour les structures sportives et leurs salariés.

Ils définiront, en groupe de travail dédié, les modalités et modalités de réalisation de cette étude, qui sera déployée dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport de la branche.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à l'adaptation de diverses dispositions Temps de travail, jours fériés et grille de classification

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent avenant annule et remplace intégralement le deuxième tiers du second alinéa de l'article 5.1.1 « Temps de travail effectif » de la CNCS : « ? les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; » par : « ? les temps nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité ; ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

À titre liminaire, les partenaires sociaux approuvent les précisions suivantes concernant cet article 2 :
? s'agit de la structure de l'entreprise, un salarié peut être composé par plusieurs ou un seul salarié ;
? pour le cas de l'ancienneté, il est tenu compte du cadre légal

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des établissements relevant par la convention collective nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions issues par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu entre 2014 et 2021 des accords successifs à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée maximale du contrat de travail à temps partiel. Ces accords ont eu pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue par l'article 2 de l'avenant n° 151 du 23 mars 2021, dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport, les partenaires sociaux ont tenu plusieurs temps de travail dédiés et vus que les résultats présentés permettent d'établir des éléments de constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel et sur la cohérence des dispositions de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 avec des besoins d'emploi à temps partiel sur le terrain.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

et conformément applicable, notamment de l'article L. 1244-2-1 du code du travail.

Le présent avenant annule et remplace l'intégralité de l'article 5.1.4 « Rôles hebdomadaires et jours fériés » de la CNCS par les dispositions ci-dessous :

« 5.1.4. ? Rôles hebdomadaires et jours fériés
5.1.4.1. ? Rôles hebdomadaires et travail dominical
5.1.4.1.1. ? Le principe

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

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

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

5.1.4.1.2. ? Les modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives exigent et conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements peuvent de la présente convention collective bénéficier d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les temps 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 huillement donné le dimanche, le

ctaront de travial diot en firae mention. En outre, luqorse les salariés tearllvanit hltaieubleemnt le dimanche, l'employeur diot onisrgear luer triaavl aifn qu'ils pnsieust bénéficiér siot de duex jorus de rpeos consécutifs par sianmee aevc dnamcihe travaillé, siot de 11 dimecahns non travaillés par an, hros congés payés.

Le cclaul du nbomre de dcanehims non travaillés s'effectue au pro rtaa tpeinois qanud la durée du croantt de triaavl est inférieure à un an.

Si un juor de roeps hbdadearmie est travaillé, les hreeus effectuées ce jour-là par les pnnoleesrs snerot payées aevc une mtajoirao de 50 % du tairf narmol ou remplacées par un roeps cmpnotauseer équivalent (soit 1 hreue 30 mitneus de récupération par huere travaillée).

Ces mjartaonios se subntuseitt à cleles prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2. Juros fériés A. ? Principes

Lorsqu'un juor férié hemuailelenbtt chômé par le serivce aquel aniprepatt le salarié est travaillé, les hereus effectuées ce jour-là par le salarié seornt payées aevc une matooarijn de 50 % du tiraf nraoml ou remplacées par un rpeos cptsemenaour équivalent (soit 1 heure 30 munetis de récupération par heure travaillée). Ces matnojarois se sbesitutnt à ceells prévues à l'article 5.1.2.2.

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

B. ? Cas paieticlurr des 1er jnvaeir et 25 décembre

Pour les salariés aynat au minus 2 mios d'ancienneté, lroqsue le 1er jevniar et/ ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une moataojirn de 50 % des hereus effectuées. Cette moatoiarjn est versée en picrpie en silarae ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un roeps cpetoemasnr équivalent. »

Article 3 En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Dans l'article 9.3 « Girlle de colsitasficain » de la CCNS, le présent avanet surpmipe la pahsre siaunvte mentionnée dnas le pmireer tealbau (première coonlne à la lgine « 6. Crdae ») : « Ce gpuore cenronce siot les cerdas salariés de scrttueurs dnnot l'effectif est de monis de 6 salariés équivalent tepms plein, siot les cadres ayant monis de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise qui les eplomie ».

Dans le crade d'une mrseue toaitnrriise d'application du présent avenant, et cpmote tneu des dnniitopssos de la CNCS qui étaient en vgueuir anvat sa conclusion, les pretraniaes sicaoux cennnnveoit des éléments stavuins :

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

La rédaction acultlee(1)de l'intégralité des atcerlis 12.3.2.2, 12.7.1.3 et 12.9.2 de la cintnoevon cilicoetve nnoaaitle du sport, puls particulièrement cnannocet les aelictrs 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8, telle qu'issue des aeltrics 1er à 3 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, est miuanntee à durée indéterminée via le présent avenant.

Le présent avnnaet aulnne et rcelapme les aurets dotnopiisiss de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, en pielcruatir du piont 2 de son aclitre 4, et des aentanvs siccussfcus qui snot veuns moidefir ce

Pour les salariés classés dnas le gopure 6 à la dtae de cunclioson du présent avenant, une coafsiilticasn auiuotamqte dnas le gorupe 7 diot être msie en pcale dès lros que les salariés concernés :

? snot présents à ctete dtae dnas les ecffietfs d'une sturctrue cpntomat au monis 6 salariés équivalents tepms pieln ;
? snot classés dnas le gruope 6 au sien de cette srcturtue cnpmtoat au minus 6 salariés équivalents tepms plien dpiues duex ans. Ctete cintdioon d'ancienneté est appréciée jusqu'à duex ans après la dtae de sanguirte du présent avenant.

Ces cnoiniotds snot cumulatives.

Par ailleurs, les prteenarais saiucox s'engagent à psirvrroue les réflexions peatiraris en corus sur la clfoiascisitan dnas le périmètre gbalol de la cvitonenon collective.

Article 4 En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent avneant s'applique à l'ensemble des ertresepneis ceteuovrs par la cinevoontn covlsteice nltinaoae du sport. Cpotme tneu de son objet, les prenrtaaies saiucox emneitst qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhnrcae puor les errspteiens de monis de 50 salariés.

Article 5 En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent aevannt est cclonu à durée indéterminée. Il prned eefft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diirceotn générale du travail, anisi que d'une damndee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2024

Conscients des ejeunx d'attractivité et de fidélisation ipncatmat les salariés et epeourymls de la bcnrahe du sport, et sciouuex d'encourager une dnauqiyme de pcarous professionnels, tuot en tenant ctpmoe de la réalité de fromes de tepms de trvaail aepiqutys dnas le secteur, les prriaetas suoacix ont cenovnu de la nécessité d'adapter caineters dnoiiipsotsis clnnneletovies rveilaets au tmpes de tvraial effectif, au taavril des juros fériés aigni qu'à la gllire de classification.

À l'issue de plrieusus tmpes de tarvial ptirriaaes dédiés, ils se snot dnoc accordés sur les éléments snvtuias :

dernier.

(1) La numérotation des acietlrs visés dnas le présent aavnnet est cllee de la contvneoin cteivlolve ntioaalne du sprot anavt les mioifintdaocs apportées par l'avenant n° 200.

Article 2 En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les praraeenits sioacux s'engagent à rlnaeecr dnas 3 ans l'étude rtaviele au trivaal à tmpes petaril dnas la bnhaere sport, aifn de dpesiosr de données pteimrenat d'analyser l'évolution des benoiss de tavaril à tmpes piartel puor les settururcs stipervos et luers salariés.

Ils définiront, en grpuoe de tviraal pitararie dédié, les iedincurats et modalités de réalisation de cttee étude, qui srea déployée dnas le cadre de l'observatoire des métiers du sorpt de la branche.

Article 3 En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le présent aevannt s'applique à l'ensemble des eeienrrtpss ceotrevus par la cvonitnoen clvsteice nanaitloe du sport. Compte tneu de son objet, les ptaierrneas scaioux eeintmst qu'il ne

nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le présent avenant modifie l'intégralité du chapitre XII comme suit :

Le titre du chapitre XII est le suivant : « Sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport ».

Le préambule est désormais rédigé comme suit :

« 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 modalités de définition pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport.

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 ? voie de cohésion d'eux ?, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la fiabilité du contrat et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure.

Il prend en compte également le principe de l'aléa inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe est préservé, 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. Par ailleurs, 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 statut qui justifie la mise en place d'accords collectifs négociés au sein d'une discipline, le cas échéant limités à certaines divisions. Ces accords sont évoqués par le législateur en tant qu'accord collectif de discipline ? ou ? conventionnel ou accord collectif ? Ils incluent également les ? accords sectoriels ? prévus au sein du présent chapitre. Les particularités du secteur de la présente convention en soulignent l'importance, en tant que norme adaptée à la réalité de certains sports et certains niveaux de compétitions. Dans le présent chapitre, tous ces accords, quelle que soit leur date de conclusion, sont regroupés sous la dénomination d'accord collectif de discipline ?.

Les caractéristiques particulières des activités professionnelles s'appliquent le présent chapitre, le présent chapitre de pénétrer en compte

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu entre 2014 et 2021 des accords sectoriels à la convention collective nationale du sport afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée maximale du contrat de travail à temps partiel. Ces accords ont eu pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue par l'article 2 de l'avenant n° 152 du 23 mars 2021, dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport, les partenaires sociaux ont tenu plusieurs temps de travail particuliers dédiés et convenus que les résultats présentés permettraient d'établir des éléments de constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel et sur la cohérence des dispositions de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 avec des besoins d'emploi à temps partiel sur le terrain.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

les données suivantes :

? la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent irréaliste ou impossible, toute discrimination relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être ;
? la durée du contrat et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée impliquent une approche particulière de la gestion des ressources humaines et d'ancienneté.

Dans l'ensemble du présent chapitre, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin en tant que de besoin. Ainsi, le terme de ? sportif ? couvre aussi bien les sportifs et les sportives et le terme ? entraîneur ? couvre également aussi bien les entraîneurs que les entraîneuses. »

L'article 12.1 « Champ d'application » est désormais rédigé comme suit :

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux sportifs et entraîneurs professionnels salariés au sens de l'article L. 222-2 du code du sport et définis aux articles 12.3.1.1 et 12.3.1.2. Elles s'appliquent également, par assimilation, aux salariés embauchés sous la forme d'un CDD d'usage, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, conclu au titre du ? sport professionnel ?.

Les dispositions du présent chapitre ne préjugent pas de l'application des articles relatifs de discipline. »

L'article 12.2 est inchangé excepté :

À l'article 12.2.2, la mention « des articles 12.6.2.1 et 12.8 » au 3e alinéa est remplacée par « des articles 12.7.2.1 et 12.9 ». Au dernier alinéa, la mention « des dispositions du I ou du II ci-dessus » est remplacée par « des dispositions du 1 ou du 2 ci-dessus ».

Le titre « Section 1 « Dispositions d'application générale » est supprimé.

L'article 12.3 « Définition du contrat de travail » est modifié comme suit :

L'article 12.3.1.1 « Le sportif » est désormais rédigé ainsi :

« Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lieu de compétition ou jouissance avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ? y compris celle qui se situe sous l'égide d'un fait d'association avec un contrat de travail agréé.

Il met 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.

Sont compris dans cette définition les sportifs professionnels salariés sous CDD spécifique avec une fédération en qualité de membres d'une équipe de France comme prévu par l'article L. 222-2-2 du code du sport. »

L'article 12.3.1.2 « L'entraîneur » est désormais rédigé ainsi :

« Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel,

tluraitte d'un CDD spécifique en aaicppoitln de l'article L. 222-2 du cdoe du sport, le salarié dnot l'activité ctsiosne à cencasors puls de 50 % de son tpems de trvaail cntraoetcul à la préparation et l'encadrement d'au minus un srptoif salarié, au snes des misisnos définies à l'alinéa suivant.

Les msoiisns du salarié susmentionné snot celes visées à l'article 12.8.1.2 (la préparation pisuqhye et athlétique, la foramtion et l'entraînement tequinhce et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo cceltoivle et individuelle, la compétition ?).

Il est ootenlgbmaieirt taiiutlre des qouitfilcainas exigées par la législation française en matière d'encadrement soiprtf crtnoe rémunération.

La miosisn de l'entraîneur puet également cmproendre ascnieeoscmret des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le cnrtaot diot préciser les fctionons et les atnbitrotius de l'entraîneur cprsoadnoert à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son nveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur arua le sttaut crade au sien de la scuurttre ? emueplyor ?. Etnnret namemntont dnas ctete catégorie les entraîneurs pnicuairx des équipes évoluant au sien d'une luige professionnelle.

Le présent aitclre ne s'applique qu'à défaut de diipossontis prévues par un acorcd clleciotf de discipline.

Est également considéré cmroe entraîneur porseoeifsnnl au snes du présent article, l'entraîneur suos CDD spécifique aevc une fédération, qui eacdrne à trite prpaicnl les srtofips mermbes d'une équipe de France, cmroe prévu par l'article L. 222-2-2 du cdoe du sport. »

L'article 12.3.1.3 « L'employeur » est désormais rédigé asini :

« L'employeur du storpif pesnsfoenoirl est en pcpiinre une société soptivre ou, slenemuet en l'absence d'une tiele société, une association. Il en est de même puor les entraîneurs psloonfneirss ;

Toutefois les cnttaors de tvaairl des entraîneurs et des jerous des creetns de fitoramon pveunet également être cucnols aevc l'association gnasotrieine du centre.

L'employeur est une fédération stoipvre lorsqu'elle sliiare en CDD spécifique un ou des sotpfirs en qualité de mebems d'une équipe de France, aisni qu'un ou des entraîneurs qui enndacert à ttrie prinicapl des sotpfirs memrebs d'une équipe de France. »

L'article 12.3.2.1 « Ctaonrt de tvaairl à durée déterminée » est désormais rédigé asini :

« Conformément aux dtoonsiispis de l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport, aifn d'assurer la prtceootin des sfrpitos et entraîneurs peofnioelrnss et de gaanitr l'équité des compétitions, tuot ctoarnt par leuquel un eylepumor visé à l'article 12.3.1.3 s'assure, monnyeant rémunération, le cucoorns de l'un des salariés visés par le présent cihparte en vteru de l'article 12.1 (sportifs et entraîneurs professionnels), est un catront de tvaairl à durée déterminée spécifique dit ? CDD spécifique ? »

L'article 12.3.2.2 « Pluralité d'emploi » est désormais rédigé asini :

« Le cmuul d'emploi aevc une activité salariée est pilsosbe sur smiple iirafnootmn de l'employeur, dès lros qu'il ne cnnoeovit pas à la réglementation cnncoerant la durée du travail, au pinircepe de loyauté et aux éventuelles csluaes d'exclusivité cennoeielnoevntlmnt ou cllmurncoaeetentt prévues.

Le cmuul d'emploi aevc une activité non salariée est possible, sur spmlie inotairmfon de l'employeur, dès lros qu'il ne cevinnoret pas prnpiice de loyauté et aux éventuelles caluess d'exclusivité citnnevlelmnoenonet ou cortaeluecmtnt prévues.

Dans le cas où un emplai privé rvanleet du présent cahiptre est cumulé aevc un elpom public, il coenvint de se cforeomnr aux oibgolatnis légales en vuuegir (demande d'autorisation, splmie déclaration, lbrie exercice). »

L'article 12.3.2.3 « Durée du crantot de trvaial »(1)est désormais rédigé asini :

« Un CDD spécifique puet être cocnlu puor une ou psruleius soianss sportives. Par principe, la durée d'un CDD spécifique ne puet être inférieure à la durée d'une siaosn srvotipe fixée à 12 mois. Suaf cas de dérogation spécifique ci-dessous, il s'achève impérativement la villee à mniuit du début d'une siaosn spirtove (la dtae du début de la sasoin srivopte est arrêtée par l'autorité srtpovie compétente soeln les cas la fédération nationale, la lgiue professionnelle, ou autre).

La durée d'un même cotrnat ne puet être supérieure à 5 sosnias sipveorts (60 mois), y cmprois reemvuelnnolet tcatie prévu cteelrenulomnctat suos réserve des dsopitoiis de l'article L.

211-5 du cdoe du sport. Ctete durée muimxam n'exclut pas le rlemenenvleout ecilxipte du cortant ou la cocluision d'un nuevoau crtanot aevc le même employeur.

Un CDD spécifique clnocu en cuors de sisaon styprioe puet ttiofoeus avior une durée inférieure à duzoe mois, dnas les cnnooidsits svntieas :

1° ? S'il est clconu en cruos de saison, en dohors des cas de rclpmneeeamt puor absence, sspsinoeun de canrtot ou opération mentionnée au peeimr alinéa de l'article L. 222-3 du cdoe du sport et visés ci-après, dès lros qu'il crout au miumim jusqu'au temre de la sasion sportive.

S'agissant d'un sportif, le coratnt diot être cloncu conformément aux dstpionosiis prévues à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du cdoe du sport.

S'agissant d'un entraîneur, le catrnot diot arlos être clnocu puor une durée d'au mnois 3 mois.

Dans ce cas, lusroqe l'embauche en cuors de soaisn vsie à realcempr un entraîneur puor le rtsee de la saison, puor quugele moitf que ce soit, ce catront diot a minima, impérativement être proposé aevc les mêmes durées de tiaarvl et csfitacailson que ceells conntuees dnas le crnoatt de l'entraîneur remplacé.

Par ailleurs, le manntot du silraae miumim crdosrenaopt à la ctsialfiisocan de l'entraîneur concerné (classes A à D visées par l'article 12.7.2.2) dveant lui être gnatari est majoré cmome siut (ces mranoojatis ne se cmluneut pas etrne elles) :

? puor un cnrtaot de 3 mois, 20 % de maiaotrojn du srlaaie mminium de la clsase cnaosnrtrperode ;

? puor un ctroant de 4 mios ou mions : 15 % de mijatooarn du slaarie mmiium de la cassle cnorspndrtaoee ;

? puor un cnratot de 5 mios ou monis : 10 % de moratijoan du slraiae mminium de la cslase codapornertsne ;

2° ? S'il est clncu puor aesursr le rpeenelmmcat d'un stiprof ou d'un entraîneur psnoeosnrifel en cas d'absence du siotprf ou de l'entraîneur ou de suposeins de son cnoatrt de traival ;

3° ? S'il est cnclou puor aesursr le recmmlpeneat d'un siotprf ou d'un entraîneur finaast l'objet de l'opération mentionnée au pemirer alinéa de l'article L. 222-3 du cdoe du sport.

L'entraîneur pinarcipl d'un cntree de ftroamin agréee conformément aux dpoitnossiis de l'article 12.9.1 ci-après, affecté excmviulneset à celui-ci, et tiatluire d'un CDD spécifique bénéficie d'un cartnot d'une durée de duex ans minimum. Les pnntagoloiors éventuelles pouourrt n'être que d'une année.

Le présent acrilte ne s'applique qu'à défaut de dnoisstpois prévues par un accrod cliotelcf de discipline. »

(1) Ntoa : l'article 12.3.2.3 ertne en vgeiuur au 1er jnevaair 2025.

L'article 12.4 « Cscoolunin du ctornat de tavairal » est désormais rédigé asii :

« 12.4.1. ? Fraimlose du ctroant de travail

Le carnott diot être daté et signé en au minus toris exemplaires, dnot un diot être rmies au salarié au puls trad dnas les duex jruous obrelvaus snaviut l'embauche. Le sproif ou l'entraîneur pesfoosnertil et l'employeur aepposnt luer stirgnaue sur les toirs earixleepms du cnatrot de tiaravl précédée de la moeintn « lu et approuvé ».

Il diot ceptmroor tuos les éléments rteilafs aux rémunérations. Toute mtdiicooifan du ctorant de trviaal fiat oenltergmbioiat l'objet d'un aannvet proposé par écrit au stirpof ou à l'entraîneur professionnel.

Conformément aux dospniostiis légales et règlementaires en vigueur, et nmoatemnt à l'article L. 1221-5-1 du cdoe du travail, l'employeur diot oetinigebraomt cemquumnior l'ensemble des innmfariotos listées à l'article R. 1221-34 du cdoe du travail.

12.4.2. ? Portée de la procédure fédérale en vue de gntiarar l'équité des compétitions

Pour qu'une procédure fédérale imposée aux aioicnasotss ou sociétés srvpteois en vue de gntarair l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-16 3° ou à l'article L. 222-2-6 du cdoe du sport, ait un eefft sur les cnatrtos de tvaairl liés, un arcocd clleicof de dcnlpiise diot :

? fraie etempxicliet référence à la procédure fédérale iulcannt netonammt l'envoi des cntaorts de taivarl et en pailritecr au champ des atoaisncios ou sociétés seiptvros visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des pterias sur son déroulement ;

? déterminer les conséquences jqdurueiis et financières d'un défaut d'homologation sur les cntrotas de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne porrua aiovra aucun eefft sur le ctrotant de travail. »

Un article 12.5 « Obligations de l'employeur » est créé et rédigé comme suit :

« En application de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être négocié, formé et exécuté de bonne foi. Il incombe à l'employeur notamment :

? de fournir aux salariés les moyens nécessaires à sa réalisation ;

? de rémunérer les salariés conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail et payer les cotisations sociales afférentes ;

? de veiller à la santé et à la sécurité de tous les salariés placés sous son autorité ;

? de garantir la mise en œuvre des moyens matériels aux sportifs d'atteindre leur niveau en vue des compétitions non soumises en s'assurant de leur efficacité par des entraîneurs titulaires d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;

? de proposer aux salariés des actions de formation en vue de la formation, l'évolution, le maintien de l'emploi ;

? d'organiser un entretien individuel avec les salariés pour les informer des dispositions légales en vigueur afin d'envisager les possibilités d'évolution professionnelles et identifier les besoins en formation de tous les salariés.

L'exécution de bonne foi du contrat de travail passe également par la possibilité pour les sportifs et les entraîneurs professionnels, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens pertinents aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur 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 en matière de discipline), l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de la structure pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé. »

L'article 12.5 « Droits et obligations » est renuméroté 12.6, et désormais rédigé comme suit :

« Les dispositions ci-dessous ne concernent que les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les deux parties ; elles ne visent pas les situations pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par l'autorité 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 résiliation ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions sont prévues, lorsqu'il existe, par le règlement intérieur. Un licenciement de celui-ci est rime à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors de la rupture de son contrat.

Toute sanction infligée à un salarié doit être prononcée conformément aux dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail.

Chaque sanction non autorisée ou non motivée prouve l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur. »

L'article 12.6 « Rémunérations » est renuméroté 12.7, intitulé « Rémunérations et cotisations » et est désormais rédigé comme suit :

« 12.7.1. ? Surcharge de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dont le montant annuel constitue 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 (? principes d'éthique ?), et/ ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (? primes d'assiduité ?). 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 des conventions et accords collectifs applicables ;

? des primes liées à la participation du salarié aux matches 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.

Dans tous les cas, tout élément de rémunération incompressible est 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 cotisations 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 de l'employeur.

12.7.2. ? Rémunération minimum

12.7.2.1. ? Dispositions particulières applicables aux sportifs

À l'exception des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.7.1 alinéa 1 doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantages en nature :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 21 850 ? brut annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.7.2.2. ? Dispositions particulières applicables aux entraîneurs

12.7.2.2.1. ? Surtaxe des salaires minima (en vigueur au 1er janvier 2025)

Les minima énoncés à l'article 12.7.2.2.1 s'entendent en regardant en compte tout élément de rémunération brut perçu par le salarié sur la période visée en contrepartie de son travail, en s'assurant de reporter la surtaxe :

? classe A : le salaire minimum est garanti hors avantages en nature ;

? classes B et C : au moins 90 % du salaire minimum doit être garanti hors avantages en nature ;

? classe D : au moins 80 % du salaire minimum doit être garanti hors avantages en nature.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.7.2.2.2. ? Salaires minima

Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1er janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Classe A « Theoricien »	1 968,50 ? brut mensuel
Classe B « Technicien »	2 175 ? brut mensuel
Classe C « Agent de maîtrise »	2 251 ? brut mensuel

Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 ? brut annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.7.2.3. ? Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des articles 12.7.2.1 et 12.7.2.2 ci-dessus s'appliquent au prorata des mois pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

12.7.3. ? Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi tpe relevé
Classe A « Teehincin »	Prise en charge, dnas une démarche de perfectionnement, d'un juene srtipof salarié ou d'un eebmlsne de tâches ou d'une ftnoicon rattachée à une équipe de juenes cmrenanpot au minos un sitprof salarié par délégation requérant une cprotocinen des moyens. Les peonslres de ce gorpue cidennosut le perjot de pteonciefemnert ceacnornt luer daonmie d'intervention, piirtcenapt à l'établissement du pgarrmmoe de triaavl et à sa conduite.	Il diot rnerde cptome périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié puet pnlefaair l'activité d'un eaecdmrnt srtpof bénévole d'un juene srtpotf salarié ou d'une équipe de jnuee donnée et contrôler l'exécution par les sopftirs et l'encadrement d'un poarrmmge d'activité.	Sa maîtrise tncuqehie lui preemt de cievconor des myoens en roatlén avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des counetns et les modalités de luer msie en ?uvre.	Entraîneur d'équipes de jeenus (en général anyat mnois de 18 ans). Entraîneur aionjdt d'équipes de juenes (en général aynat minos de 18 ans).
Classe B « Teccnheiin »	Prise en charge, dnas une démarche de perfectionnement, d'un juene spioftf salarié ou d'un enbsmlee de tâches ou d'une ftoocinn rattachée à une équipe de juenes crnmpneaot au mions un soirtf salarié par délégation requérant une cpctenioon des moyens. Les psneenlros de ce guproe pnitiacrpet à la cieontopcn du peorjt de peonrnfnieietcmt cnnrenacot luer daionme d'intervention, à l'établissement du prroagmme de tavaril et à sa conduite.	Il diot rrende cptmoe périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi ipmlqie la responsabilité d'un edncermenat soritpf rngouepart au mnois un artue entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il puet bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dnas la pqtluioe de goisetn du pernonel (les sportifs).	Sa maîtrise tiheqcnuie lui preemt de cconeior des ptjeors en rtlieoan avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des conetuns et d'évaluer les résultats de sa msioisn à ptairr d'outils existants.	Entraîneur ppanicirl ou co-entraîneur d'équipes de juenes (en général anyat mnios de 18 ans). Entraîneur de crente de fatmrioon agréee Entraîneurs d'une sélection noaatinle jeune
Classe C « Aengt de maîtrise »	Prise en chgrae d'un soirtf salarié ou d'une équipe ceonamnprt au mions un sroptif salarié en vue de d'une prquaitte de performance, par délégation requérant une contcpieon des moyens. Les pesolenrns de ce gropue ppertcniait à la définition des otfbijecs cnaocnrent luer diomane d'intervention, à l'établissement du pargmome de trivaal et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts etre les ojfiets et les résultats prennt en ctpmoe la nurtae iacntienne des résultats liés à l'aléa sportif.	Ils anssuemt lues responsabilités suos la canortnite médiatique, financière et mkintraeg liées à l'activité de luer employeur. Ils pveunet aovr une délégation paleitlre dnas le crade de la puqtloie de goeistn des sriotfps et de représentation auprès de paaiterrns extérieurs.	Leur maîtrise tuinhecqe luer peremt de cveoonicr des perojts cnocnenart luer diamone d'intervention et d'évaluer les résultats de luer msioisn à pitrar d'outils existants.	Entraîneur adnojit de l'équipe principale/ première d'une suutcrte srivptoe suos fmroe de société sotrivpe ou d'une aooaisscitrn mrembe d'une lguie professionnelle. Entraîneur de cenrte de fimooartn agréee. Entraîneur ppinacril de l'équipe principale/ première ou réserve d'une scrtuure sportive. Entraîneur/ sélectionneur anodjit d'une équipe de France.

<p>Classe D « Cadre »</p>	<p>Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe salariée au moins un sportif salarié en vue de d'une performance de performance. Dans le cadre d'une délégation patrimoniale de responsabilité : ? ils participent à la définition des objectifs du projet sportif sous la responsabilité des représentants légaux de la structure ; ? ils participent à l'établissement du projet de performance, du programme de travail ou système d'entraînement, à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature imminente des résultats liés à l'aléa sportif.</p>	<p>Les personnes de ce groupe assument leurs responsabilités sous la responsabilité médiatique et managère liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation particulière dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.</p>	<p>Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe principale/ première d'une structure sportive sous forme de société sportive ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé. Entraîneur/ sélectionneur d'une équipe de France.</p>
---------------------------	--	--	---	--	--

12.7.4. Oubliés consécutives aux rémunérations

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

La rémunération mensuelle versée au salarié sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le salarié à temps complet que pour celui à temps partiel.

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

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

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

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes se prescrit par trois ans. »

L'article 12.7 « Conditions de travail » est renuméroté 12.8 et est désormais rédigé comme suit :

« 12.8.1. ? Durée du travail et repos 12.8.1.1. ? Principes

Parce qu'il est pratiqué à un haut niveau de compétition, le sportif professionnel exige une préparation physique particulière (notamment physique) minutieuse, ainsi que de temps de pause et de repos tous essentiels. Préoccupés de la santé et de la sécurité, les dispositions légales et réglementaires imposent des temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée minimale de travail snot également déterminantes au regard de la bonne exécution des obligations professionnelles.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pouvoir exercer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, nécessitent la détermination de la durée légale de la période de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent chaque semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une pratique des compétitions, et d'autre part du fait que les sportifs d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes créneaux de travail. Il en résulte que même dans les sports dits « collectifs », l'horaire est déterminé de manière individuelle ; de même que l'horaire varie

d'une manière à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté de la structure employeur. 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 a la qualité de cadre dans ce cas, son temps de travail obéit aux dispositions de l'article 12.8.1.6 ci-dessous (temps de travail des cadres) sauf dispositions particulières.

12.8.1.2. ? 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 professionnelles ;
- ? ? aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- ? ? aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un séjour 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 positifs et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- ? ? à la participation à des concours professionnels et/ ou professionnels 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 professionnels médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.
- ? par les entraîneurs :
- ? ? aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux suivis médicaux des équipes du club ou des équipes étrangères ;
- ? ? aux déplacements 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 tenues à l'entreprise ? employeur ? (avec les dirigeants, les autres entraîneurs ?), ainsi qu'aux tâches administratives 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 professionnels médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.8.1.3. ? Temps partiel

12.8.1.3.1. ? Dérogation à la durée maximale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée maximale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept heures hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel/ annuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Cette durée maximale n'est pas applicable aux salariés travaillant dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année.

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

12.8.1.3.2. ? Dérogation applicable aux sites de formation

Une durée maximale de travail est fixée pour les salariés en formation dans les conditions prévues par l'article 12.10.2.

12.8.1.3.3. ? Modalités de répartition des heures de travail

L'application de l'article 12.8.1.3.1 est subordonnée au respect des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.8.1.3.4. ? Modalités de répartition des heures de travail

Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat doit contenir les modalités suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.7.1 :

? la durée maximale ;

? la durée maximale hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés annualisés en vertu de l'article 12.8.1.5 ou les salariés travaillant dans le cadre d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;

? les cas dans lesquels une dérogation éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la durée de cette dérogation ;

? les modalités de répartition par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;

? les modalités dans lesquelles peuvent être appliqués des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.8.1.3.5. ? 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, circonstances liées aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son équipement 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.

12.8.1.3.6. ? Les 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 d'un tiers de celle-ci, sans que l'atteinte de 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.

12.8.1.3.7. ? Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être conclu

pour modifier la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En outre, dans les cas de dérogation d'un salarié nommé désigné, le nombre d'avenants peut être maximum par an et par salarié est limité à quatre, 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 uniquement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires sont payées au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant jusqu'à une limite de 25 %.

12.8.1.3.8. ? Temps partiel journalier 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, 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 dans lesquels l'amplitude est portée à 13 heures. L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donne lieu à l'octroi d'une compensation financière ainsi calculée :

? si le nombre de pauses dans la journée est de deux, la compensation financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré ;

? si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ;

? si le nombre de pauses dans la journée est de 3 ou plus, la compensation financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré ;

? si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail.

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.

12.8.1.3.9. ? Droits des salariés à temps partiel

12.8.1.3.9.1. ? 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. 3123-3 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 a été pourvu.

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

12.8.1.3.9.2. ? Égalité 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, au prorata des heures travaillées qui sont liées au temps de travail.

12.8.1.4. ? Repos

12.8.1.4.1. ? Repos quotidien

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

12.8.1.4.2. ? 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 hebdomadaire pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de mesure particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire pourra 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 peuvent être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

12.8.1.5. ? Attributions des temps de travail (en vigueur au 1er janvier 2025)

L'activité des sportifs et entraîneurs professionnels en CDD spécifique, visés par le présent chapitre, peut nécessiter une organisation des temps de travail variant en fonction de périodes de haute d'activité et de périodes basses, initialement liées au fonctionnement de la saison sportive et au rythme des compétitions.

En application de l'article L. 3121-41 du code du travail, le présent article a pour objet d'aménager le temps de travail sur une période de référence d'une année. Il ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

La période de référence de 12 mois sera définie au cours de travail, et pourra exceptionnellement correspondre à la saison sportive. Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés pourront être calculées sur cette période de référence.

12.8.1.5.1. ? Attribution à temps plein 12.8.1.5.1.1. ? Période et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps plein peut être modulé sur une base annuelle de 1 582 heures, réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Le droit à congés payés des sportifs professionnels étant de 3 jours ouvrables par mois de travail, la base annuelle est fixée pour ces salariés à 1 547 heures de travail effectif.

Les semaines de haute activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans les limites des durées maximales habituelles applicables.

Les semaines de basse activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures.

Un programme individuel annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce programme individuel pourra fixer l'objet de missions en cours de saison à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.1.2. ? Décompte des heures supplémentaires

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail à temps plein, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail chaque semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle de 1 582 heures, ou 1 547 heures pour les sportifs, à la demande de l'employeur, constituent des heures supplémentaires.

12.8.1.5.2. ? Attribution à temps partiel 12.8.1.5.2.1. ? Période et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé sur une base annuelle maximale de 822,5 heures de travail effectif par cycle pour les salariés entraîneurs et de 805 heures de travail effectif par cycle pour les salariés sportifs (correspondant à la durée habituelle moyenne mensuelle de 17 h ? 30), réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Cette durée maximale annuelle peut fixer l'objet d'une demande de dérogation individuelle, à l'initiative du salarié concerné, dans les cas visés par le code du travail.

Un programme individuel annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce programme individuel déterminera la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Les horaires pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié de façon mensuelle.

Ce programme individuel et les horaires de chaque journée

travaillée pourront fixer l'objet de missions à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.2.2. ? Décompte des heures complémentaires

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée habituelle hebdomadaire de travail ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat, à la demande de l'employeur, constituent des heures complémentaires et sont majorées de 10 %.

Ces heures complémentaires réalisées à la demande de l'employeur peuvent représenter jusqu'à 10 % du volume annuel, et atteindre 1/3 de ce volume avec l'accord du salarié concerné.

Il est rappelé qu'en aucun cas la réalisation d'heures complémentaires ne peut permettre d'atteindre ou de dépasser la durée légale du travail.

12.8.1.5.3. ? Attribution des congés payés à l'annualisation à temps partiel

12.8.1.5.3.1. ? Rémunération : principe du lissage

La rémunération mensuelle des salariés dont le temps de travail est annualisé en vertu du présent article, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, est indépendante de l'horaire réellement accompli et est lissée sur la base de l'horaire moyen sur toute la période de référence.

12.8.1.5.3.2. ? Incidents de l'entrée et/ ou du départ en cours de période de référence sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de cycle, une régularisation de la rémunération sera opérée au terme de la période de référence ou à la date du départ de la structure, sur la base du temps de travail réel accompli par le salarié au sien de la structure sur la période, selon les modalités suivantes :

? si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est inférieure aux heures réellement travaillées, l'employeur versera au salarié le salaire correspondant, avec paiement des heures supplémentaires (temps plein annualisé) ou complémentaires (temps partiel annualisé) le cas échéant ;

? si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est supérieure aux heures réellement travaillées sur la période, une régularisation du trop-perçu sera opérée par retenues successives sur les salaires dans la limite du dixième de salaire jusqu'à épuisement du solde. Si de tels retenus s'avéraient insuffisants pour épuiser le solde, l'employeur est fondé à demander aux salariés de verser le trop-perçu non soldé.

12.8.1.5.3.3. ? Gestion et impact des absences

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles sont comptabilisées pour leur durée habituelle prévue au planning.

En cas d'absence d'annulation de la rémunération, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération, une retenue sera effectuée au réel (correspondant au taux horaire x nombre d'heures d'absence).

12.8.1.6. ? Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie ?

12.8.1.6.1. ? Salariés concernés et montant forfaitaire

La durée de travail des entraîneurs classés en catégorie D, en référence à la grille de classification de l'article 12.7.3 et aux critères qu'elle énonce, qui disposent d'une amputation dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien du service auxquelles ils sont intégrés, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jura à l'année. Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Le rceorus au ffrroaat en jruos diot fiare l'objet d'une clsaue dnas le ctarot de taarivl iitnail ou dnas un aenvnat à celui-ci.

Cette cneiotovonn de fraifot inluidvdee puet être counclé avev tuot salarié éligible au régime du friafot en jours. Elle puet préciser les caractéristiques de la fnoiotcn qui jfiiesntut l'autonomie dnot dospie l'entraîneur pnseesoifnorl puor l'exercice de ses fonctions. Elle idniueq le nrboe de jorus travaillés dnas l'année snas poovuir excéder un vumole crnotaucetl de 214 jruos axuueqels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail.

Ce nmobre de jorus travaillés est un plafond. Par conséquent, la ciovnotnen iedidivulnle de foafrit puet prévoir une durée de tairval en jorus minorée.

En tuot état de cause, la chgare de tivraal du salarié diot tenir cpmote de ctete durée.

En puls de son diort à congés payés, cuhaqe salarié au firofat en jorus sur l'année bénéficie d'un nrboe de juors de reops supplémentaires, dnot le nbmroe s'obtient cmmoe suit, s'agissant d'un frifaot coelmpt à 214 jrous :

- ? nbmroe de jorus de l'année cilvie ;
- ? nbomre de jrous toambnt un week-end ;
- ? normbe de jorus de congés payés acquis ;
- ? nobmre de jorus fériés dnas l'année cilve tombnat un juor de la sieanme ;
- ? nrmbœe de jorus travaillés du forfait.

12.8.1.6.2. ? Décompte et vlmoue du forfait

La cnioonvetn ieivddlnliue de faforit précise les modalités du décompte des jorus travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue siot par journée, siot par demi-journée.

En cas de mlaidae ou arute abnesce dûment justifiée, le nrmbœe de jorus travaillés pnndeat l'année ne puet être augmenté du nbmore de jrous d'absence. Les anebescs justifiées snot dnoc déduites du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cruos de période de référence ou de non-acquisition d'un dorit coelmpt à congés payés, la durée du tairval aellunne des salariés concernés est calculée au pro rtaa temporis.

Un acorcd écrit etnre le salarié et l'employeur puet également prévoir que le salarié roenche à une paire de ses jrous de ropes et viot son saalrie majoré du fiat du dépassement. Le tuaxe de cttee matjoiaron est déterminé sleon les modalités prévues à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.

12.8.1.6.3. ? Rémunération

À l'occasion de la csniocolun d'une cvotnioenn de foarfrit en jours, l'employeur et le salarié atreppopt une aitetnton particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié anayt cnoclu une cooivenntn de faroift perçoit une rémunération en rapoprt avev les sujétions qui lui imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nmbroe de jorus travaillés dnas le mois.

En cas d'absence dnaonnt leiu à miitnaen de la rémunération, le srlaaie dû est culei que le salarié auiart perçu s'il avait efcmetvneieft travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas leiu à mnieatin de la rémunération, une rnuete est effectuée au réel sur la bsae du sarilae journalier.

En cas d'entrée/ stoire en curos d'année, la rémunération fiaafrorite srea proratisée à due concurrence, sur la bsae du slaaire journalier.

Les entrées/ soteirs en cruos de période du salarié peuvent, en fin de période ou au départ du salarié, dnoenr leiu à un slode négatif ou potsiif de jruos travaillés par rproapt au nrmbœe de jorus travaillés prévu au contrat.

Ainsi, il srea procédé, dnas le cdare du sdloe de tuot compte, à une régularisation en cmnarpaot le nrmbœe de juors réellement travaillés ou assimilés à cuex qui ont payées.

Si le sdloe du salarié est crédioteur, une rtnueee crnnaprsooet au trop-perçu dvera être remboursé melnulsemenet ou purora être effectuée sur la dernière piae dnas les limiets autorisées par le cdoe du travail.

Si le sdloe du salarié est débiteur, un rapepl de sialrae crasoenpodrnt lui srea versé, sur la bsae du saalrie journalier.

12.8.1.6.4. ? Contrôle de la caghre de tivraal et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en cnvioneton de forfiat en jruos sur l'année n'est pas suioms aux dsoioisnpiits rvliaeets aux durées maelximas qeednhoiuitns et hdeidbamroees de travail.

Toutefois, dnas un scoei de bon équilibre au taivarl et aifn

d'assurer la pootiertn de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mseerus dinovet être meiss en palce aifn de vérifier que le salarié a une cgrae de tiaravl risonbnaale et répartie dnas le temps. En particulier, le salarié diot iomrenfr son reopnblsase hiérarchique de tuot ce qui accroît de façon iehaibltlne ou aorlname sa chrage de travail.

Il est également rappelé que les salariés suos cnnoioetvn de fraioft en jrous sur l'année ne doneivt pas tlelraaivr puls de six jruos d'affilée :

? Contrôle régulier, meseunl et anuenl de la crhgae de tvaairl :

L'employeur du salarié en cvtioonnen de fafoirt en jorus sur l'année est tneu d'établir un dcuomnet de contrôle faasint apparaître le nmrboe et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, aisini que le pneenimioetont et la qalucoitaifn des jruos de rpoes (repos hebdomadaires, congés payés, congés ctloonneeinns ou juors de rpeos accordés à l'occasion de la cnlucosoin de la ctovinnoen de forfait).

Ce dmuenoq puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Il diot être établi chquae mios et est le sopprt de déclaration obaltioigire des sittionuas pnvaout éventuellement être rencontrées :

- ? difficultés dnas l'organisation du tairval ;
- ? crhgae de tivraal eicssvxe ;
- ? aertle sur le non-respect des dpsisonoitis légales reevtilas aux roeps qtioduien (11 hereus consécutives) et hmbaeidoerads (35 herues consécutives).

Il frea roitessrr les journées et demi-journées travaillées anisi que le piotennoeismt et la qicacaiuiotlfn des juors de roeps pirs aifn de farevsoir la pirse de l'ensemble des jruos de roeps dnas l'année.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une coennitvon de foarfrit défini en jruos arusse le svvii régulier de l'organisation du tiaravl de l'intéressé et de sa cghare de travail. S'il ne l'a pas lui-même établi, il étudie systématiquement le dcoment de contrôle qui lui est remis.

À la fin de cauhaqe année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

? Enertneits :

Un eertrenin ivdneiidl au moins anenul aadbnort la caghre de travail, l'organisation du temps de tairval aisini que l'articulation vie privée ? vie pesnfoleoilrnse diot être organisé. Cet erenttien diot nmotemnat pterremte de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses dirots à ropes jearnuoir et hbaidiromedae et que sa cgarhe de tariavl est cmplibaœe avev une durée du tiarval raisonnable. Il permet également d'aborder la rémunération du salarié, asini que l'organisation du tiaravl dnas l'entreprise.

Il est rappelé que l'amplitude et la caghre de tivral dnoivet rtseer rosaalniebs et auerss une bnone répartition, dnas le temps, du taivarl des intéressés.

Le salarié cmome l'employeur peuvent, par ailleurs, seoliticlr à tuot mnemot la tunee d'un eniertetn spécifique en cas de sitioatun anormale, au regrad netomtant de la cgarhe de travail, des temps de rpeos et l'amplitude horaire.

Un cptmoe rdneu puet être établi à l'issue de l'entretien. Le cas échéant, il cnsgonie les sooiutnts et meusers envisagées. L'employeur procède en tuot état de csuae à une aysalne de la stoitauin et pnred tteous mereuss appropriées puor remédier aux difficultés constatées.

? Irfmioanton anllnuee au CSE :

En outre, un bialn anuel sur l'organisation du tiarval et de la carhge de travial des salariés concernés est communiqué, s'il en etisxe un au sien de l'entreprise, au comité soical et économique.

12.8.1.6.5. ? Doit à la déconnexion

Les salariés simous au régime du fraioft en jruos sur l'année bénéficient d'un dorit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en derohs du temps de tavaril pnnedat lueeql le salarié n'a pas accès aux mneyos tniluheeoocgs lui prenmttaet de ceuoqnumr ou de se cenntocer au réseau intranet/ internet.

L'employeur du salarié en cioothenvn de ffoairt en jrous sur l'année est tneu de prévoir, dnas la cnevniotn de forfait, des dsopoiistins preatmtnt d'encadrer, de définir les modalités de son rpsecet et, le cas échéant, de négocier sur le dirot à la déconnexion.

12.8.1.6.6. ? Tperms de repos

Les salariés simous à ce régime dneossipt d'une grande liberté dnas l'organisation de luer temps de tiraval à l'intérieur de ce

frfrfoat annuel, suos réserve de reetscepr les règles légales rleviatives au rpoes qodueiitn (11 hurees consécutives au minimum), au reops hoiabbddeamre (6 jurors de traavil par seiamne au muxiamm et un rpoes de 35 hueers consécutives au minimum) et aux aelpmtiuds (13 hruees par juor de travail, au maximum).

La cgahre de tariavl et l'amplitude des journées d'activité dveornt rsteer dnas des leitmis rnboleniasas et arssuer une bnone répartition dnas le temps du tarvail du salarié concerné, en pnaetremttt une réelle cciiioatonaln enrte activité pnsnlnlooleefre et vie prnlnsenleoe et familiale.

La psrie des jurors de rpoes supplémentaires diot ptertrmree une bonne répartition de la cahgre et des périodes de tavrail du salarié sur l'année.

Les jrous de ropes peuvnet être affectés, le cas échéant, à un cmptoe épargne temps.

12.8.2. ? Congés payés

12.8.2.1. ? Définition

Sont visés dnas cet alrtcie les congés payés prrepenmot dits, à siavor les périodes visées aux acreilts L. 3141-1 et suviants du cdoe du travail.

Ces périodes de congés payés snot à degitnisur du rpoes heobadrimade (art. 12.8.1.2).

Les noitons de jurors ouvrables, de mios de triaval effectif, de semaine, snot celles définies par le cdoe du travail.

12.8.2.2. ? Durée et période des congés

12.8.2.2.1. ? Le sportif

L'impératif de piorecottn de luer santé et de luer vie polrennesle et flaiimale exige que siot gtnaari aux stirfops psfoinonelesrs l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le diort aneunl à congés payés des stfripas est de 3 jours ourblvaes par mios de taairvl effectif, snas que la durée du congé ebxgiiile pussie excéder trente-six jours oaubvelrs (ce dissipitif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce driot est mis en ?uvre sloen les modalités snatievus :

? 19 jours consécutifs, aifn de luer pemrrette de se régénérer puor la soisan stpiovre suivante, snas qu'aucune cnrttniaoe de la prat de l'employeur ne psiuse être imposée au sprtiof ; ces congés denivot se stuier pdanent la période du 1er mai au 31 ocbrtoe de chaque année ;

? 5 jours consécutifs en fin d'année civile, crmapnoent au moins le 25 décembre ou le 1er janevir ;

? le sdloe réparti, en aroccd aevc l'employeur, en trois périodes au mxmuam définies suos réserve des cneirtnaots stvrepios dès la définition des cnerlardeis fédéraux.

12.8.2.2.2. ? L'entraîneur

Le diort anenul à congés payés est, puor les entraîneurs, régis par le présent ctairphe de 2,5 jours oluvabres par mios de tavrail eetfciff snas que la durée du congé exgilbie pssuie excéder trtene jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la ssiaon sorvptie et aux périodes de congés des sportifs, étant eednntu que les eixngeces de la fcnotoin d'entraîneur fnot qu'il est stlpubisece de dvoier être présent queueqls jours avnat la rirsepe d'activité des juoreus et qqleueus jours après le départ en congé de ceux-ci.

Dans tuos les cas, une piarte des congés puet être prise par acipnoiaittn dès la dtae d'ouverture de la saison.

12.8.2.3. ? Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dtoisnisispos légales en vigueur. La rémunération puovant servir de bsae au caclul ctoopmre les éléments prévus au carnnot de tarvail ou précisés par vioe d'avenant cmome prévu au drnieer alinéa de l'article 12.7.1.

Le siaarle annuel du stripof ou de l'entraîneur est défini en tannet coptme de la rémunération de la période de congés. Au cas où, qelule qu'en siot la raison, une ptaire des drtios à congés ne serait pas prise à la dtae d'expiration du crantot de travail, une indemnité cpmeosacnrie de congés est due et est versée aevc la piae du deenrir mios d'activité.

Pour sa détermination ne snot pirs en cmtpoe que les sailears mesenuls et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des premis ayant un caractère eexntioneplc/ ou aléatoire.

12.8.3. ? Hygiène et sécurité

12.8.3.1. ? Poriretsicpns générales

Pour sariasftie aux ogiaobntils prévues à l'article 12.5, l'employeur diot veieillr à mtrete en ?uvre les myeons que riereuqt l'exercice de la diciinplse sropvite concernée. Ccei vuat asusi bein puor les installations, l'assistance médicale, la msie à dotiposoiin de matériels ou l'entretien du corps. Cttee otibogailn de mnoeys s'impose ntmnomet en roaisn des rquieess d'accidents darnut les compétitions cmome dnurat les entraînements, risueqs rdeuns puls dneaugrex dnas le crdae du srpot professionnel.

Pour ces rsinoas tuoets porcenrstipis voeluus par l'employeur dnas ce dnoiamme dvenoit fraie l'objet, avant d'être arrêtées, d'une calnsioutton préalable du comité siocal et économique. Dnas ce cadre, les eeroulmyps proednrnt teouts mrusees puor que sionet srtmneceitt respectés les ropes mimina nécessaires à la poroietctn de la santé des salariés et au déroulement nomral de l'activité.

L'employeur diot également tuot mrttee en ?uvre puor que l'entraîneur siot dnas des dipinisotsos opatlemis puor l'exercice de son activité. Il aenarptpit à l'entraîneur de cnbireotr à ces cdinnoitots de taairvl en se présentant aux mtaches et entraînements dnas les dnpissoitos requises.

12.8.3.2. ? Hygiène

Les eeymlorups metnett à la dstpsoiion des salariés des équipements et des matériels adaptés à la priatque de l'activité. Les infrastructures, les douches, viatrsiees et sarnieats entre autres, devniot être conçus puor que soient respectées les dtiipsoosins mieianmls prévues au cdoe du travail.

12.8.3.3. ? Sécurité

Indépendamment de sonanicts adttmneisiavis sliubpsectes d'être prononcées par une itnacsne sportive, ou eoncre de décisions adeamrtsvinitis et juiiacdires euuorcens par un emepyolur qui eaernnidfirt ces règles de sécurité, luer non-respect, s'il matérialise un état de rquise grave, puet jsetuiffr l'exercice, par le salarié, du doit de raeitrt prévu à l'article L. 4131-1 du cdoe du travail. Il puet assui coeuntsitr un miotf de cnoilft collectif.

Il entre dnas les atrnbitotius de l'entraîneur de crtiueobnr à la msie en ?uvre :

? de la puqioilte générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;

? de la pitqolue de l'entreprise en matière de ltute cornte le dopage.

Les elmryepous snot tuens d'informer, par tuot myoen adapté, les salariés des règles aebpialcpls aux cndintoois d'exercice de luer activité mias aussi, puls généralement, de les snisisbleier aux rseiqus du métier et des cmemrtoonpets poqiuslygheocs que ceux-ci induisent. Une frtiomaon est organisée au bénéfice de tuot sptiof lros de la csoonlicun de son primeer cnrtat sur les rusqies erocunus et les règles alcppbealis en matière de sécurité.

12.8.3.4. ? Santé

12.8.3.4.1. ? Prévention et ltute ctrnoe le dopage

Les sportifs, les entraîneurs et lerus emuyrlopes snot tneus de rctpeeesr et de faire repstceer les disoipoints légales et réglementaires retivales à la prévention et à la lttue contre le dopage.

12.8.3.4.2. ? Congés des salariées enceintes

En cas d'impossibilité, le catrnot de tivaral est sednuspu à l'initiative de l'employeur ou de la sitrvpoe salariée et le bénéfice du mnateiin du slraiae est acquis. »

L'article 12.8 « Ftroomain cintnoue » est renuméroté 12.9, et est désormais rédigé cmome siut :

« Les pnals de développement des compétences élaborés par les euypolrmes deorrvnt prévoir de répondre aux beoniss des sforptis et des entraîneurs nmmnateot en vue de luer reconversion.

Il est réaffirmé que la ftiamoorn pooinfnleselrse cunstioe une priorité puor les erreistepns de la branche. L'accès à la fmatiroon tuot au lnog de la vie pfrosseninelole cstnuotie puor les sfoptris et les entraîneurs pfniosrelseons des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des

compétences, d'enrichissement professionnel et de sécurisation de l'emploi professionnel.

En conséquence, il est réaffirmé le rôle de la commission nationale indépendante de l'emploi (CPNEF) comme outil prioritaire de création de dispositifs spécifiques aux secteurs et entraîneurs professionnels.

Par ailleurs, les entreprises assurent le suivi professionnel des salariés ainsi que la gestion des risques professionnels des entraîneurs qu'elles emploient. »

L'article 12.9 « Salariés en creche de formation » est renuméroté 12.10 et est désormais rédigé comme suit :

« 12.10.1. ? Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention conclue avec des organismes législatifs 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.

12.10.2. ? Contenu de l'accord de formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut souscrire au contrat de formation un CDD spécifique tel que défini par l'article L. 222-2-3 du code du sport et par le présent chapitre, dont la date d'expiration doit être indiquée à l'issue 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 conclu avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le contrat de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée maximale de neuf heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.11.1, le contrat de formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident de travail ou de trajet, car n'ayant pas impliqué les conditions d'ouverture de droits sur la période précédant cet arrêt, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours dans les conditions énoncées par l'article 12.11.1. »

L'article 12.10 « Maladie. ? Arrêt du travail. ? Prévoyance » est renuméroté 12.11, intitulé « Maladie. ? Arrêt du travail. ? Protection sociale complémentaire » et désormais rédigé comme suit :

« 12.11.1. ? Maladie ou arrêt du travail. ? Maintien de salaire par l'employeur

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

Les salariés :

? doivent avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) ;

? doivent être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale (sauf dérogation prévue à l'article 12.10.2).

L'employeur garantit le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie (ou la CGSS) pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90^e jour d'arrêt.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de cette garantie est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail. Il est limité à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

12.11.2. ? Prévoyance obligatoire

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

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

? idemnités de l'invalidité définies 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 à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs doivent souscrire des garanties auprès de l'organisme assureur de leur choix. »

Le titre « Section 2 ? Dispositions complémentaires applicables en l'absence d'accord collectif ? » est supprimé.

L'article 12.11 « Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail » est renuméroté 12.12 et est désormais rédigé comme suit :

« Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.12.1. Exploitation de l'image associée ?

Le présent article vise la réduction du droit de portrait 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 armoiries des sportifs de l'employeur (ci-après ? l'image de l'employeur ?).

Le nombre maximum de sportifs et/ ou d'entraîneurs dont l'image, riproduite 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.

12.12.1.1. ? 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 ses partenaires.

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

12.12.1.2. ? Image associée individuelle

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

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

12.12.1.2.2. ? Exploitation par le salarié

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

12.12.1.3. ? Autre cas d'exploitation de l'image associée

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

12.12.2. ? Exploitation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en vertu de l'article 12.12.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ ou son nom sous référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ ou armoiries des sportifs 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 déterminer que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise commerciale de partenaires commerciaux scindés de l'employeur ; dans ce cas, la liste des sommes de dommages ou de sommes réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en

12.12.3. ? Prot des équipements

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

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le rapport pratique 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. »

L'article 12.12 « Pparticipation aux équipes de France » est renuméroté 12.13, et modifié comme suit :

Au sien de l'avant diren alinéa, la mention à « l'article 12.10.1 » est modifiée par « l'article 12.11.1 ».

Au sien du dernier alinéa, la mention à « l'article 12.11 » est remplacée par « l'article 12.12 ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations concernant :

? les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'avenant et à la participation sociale complémentaire dans le périmètre du chapitre XII ;

? les dispositions relatives à la formation professionnelle des sportifs en CDD spécifiques, que cela soit en contrat professionnel, ou en CPNEF. Le sujet des épreuves et de l'adaptation du dispositif aux salariés concernés sera notamment étudié ;

? les dispositions relatives aux durées minimales des contrats conclus en cours de saison pour les sportifs professionnels ;

? les dispositions relatives aux classifications.

Par suite de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir et mener les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fois avant le 30 septembre 2024.

Les membres représentants des organisations présentes dans les délégations en commission sportive professionnelle sinuohatt par ailleurs attirent l'attention de ceux présents en CPNEF, dans l'optique des négociations relatives aux modalités de la branche, notamment ceux du chapitre XII et particulièrement des entraîneurs classés en catégorie C.

Enfin, l'actualisation de l'article 12.2 « Dispositions applicables » sera également abordée dans la suite des travaux.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des niveaux de performance des sportifs par le présent avenant, les parties s'engagent à procéder de nouveau à une enquête sur le périmètre du chapitre XII, sur le plan de celle menée au premier semestre 2022, dans les modalités précises et parquies sont à définir en commission sportive professionnelle.

Ce sujet devra faire l'objet d'une réunion de la commission sportive professionnelle consacrée, qui devra avoir lieu au plus tard avant le premier trimestre 2027.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des sportifs professionnels représentés par la commission nationale du sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux s'engagent à ce que, sans nécessiter de modification spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, à l'exception des dispositions relatives aux dispositions relatives à l'effet du 1er janvier 2025 :

? article 12.3.2.3 « Durée du contrat de travail » ;

? article 12.7.2.2.1 « Surtout des salaires minima » ;

? article 12.8.5 « Allocation du temps de travail ».

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2024

Les partenaires sociaux, par le présent avenant, ont souhaité mettre à jour et réviser le pacte et le statut social des sportifs et entraîneurs professionnels au sien de la convention collective.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin en tant que de besoin. Ainsi, le terme de « sportif professionnel » est utilisé aussi bien les sportifs que les sportives et le terme « d'entraîneur professionnel » est également utilisé aussi bien les entraîneurs que les entraîneuses.

Les dispositions du présent avenant ont fait suite à la loi du 27 novembre 2015 créant le CDD spécifique, et aux négociations ayant eu lieu les années suivantes et notamment abouti aux avenants n° 112 et n° 148.

Les partenaires sociaux s'étaient engagés, par l'avenant n° 148, à poursuivre les négociations relatives :

? aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mois (art. L. 222-2-4 du code du sport) ;

? aux effets de l'homologation sur les contrats de travail (art. L. 222-2-6 du code du sport) ;

? aux modalités relatives aux modalités de travail (art. L. 222-3 du code du sport) ;

? à l'intégration du CDD spécifique dans la convention collective nationale du sport pour les sportifs n'entrant pas dans le champ d'application du chapitre XII ;

? à la mise à jour du texte du chapitre XII à la suite des différentes réformes du code du travail et du code du sport.

Le présent avenant intègre dans l'ensemble du texte du chapitre XII le contrat de travail dit spécifique, et procède à son adaptation en conséquence (à la suite des évolutions légales et réglementaires des dernières années).

Il a également vocation à créer un cadre sécurisé pour les salariés et les employés entrant dans le champ du chapitre.

Le présent avenant arogue et réclame tous les moyens et tous les effets prévus par l'avenant n° 112, y compris ses dispositions relatives au champ de la CNCS hors du chapitre XII.

Le chapitre XII a désormais vocation à couvrir l'intégralité des sportifs professionnels des sportifs et entraîneurs professionnels en CDD spécifique, visés par le code du sport (entrée « métier » dans ce champ), salariés d'une structure entrant dans le champ de la CNCS.

Conscients de la spécificité des sportifs et d'entraîneurs professionnels, et de la nécessité de la mise à jour du texte conventionnel les concernant (chapitre XII), les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur volonté commune de négocier pour donner d'un statut social adapté et sécurisant ce public salarié.

À ce titre, les dispositions du chapitre XII sont supplémentaires de dispositions et accords collectifs conclus par discipline, antérieurement ou postérieurement au présent avenant.

Évoqués par le législateur en tant qu'« accord co-collé de discipline » ou « convention ou accord collectif », ces accords sont eux-mêmes à même de répondre aux besoins des entraîneurs et sportifs professionnels et aux besoins de leurs employeurs, au plus près des réalités de chaque sport et discipline considérés. Le présent accord a ainsi vocation à constituer un cadre commun régissant le statut professionnel des sportifs et entraîneurs professionnels, à défaut de conventions et d'accords adaptés. Les priorités s'ajoutent de la branche ednentt suilogent l'importance de ce dialogue social de discipline. La notion d'« accord social », convenue en 2005, n'est pas écartée

Avenant n° 201 du 20 mars 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

L'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Avenant n° 202 du 4 juin 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Educateur grimpeur d'arbre annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

Dans la limite prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Educateur grimpeur d'arbres » prévues dans le cadre de l'avenant n° 27 du 21 avril 2008 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Avenant n° 203 du 18 juin 2024 relatif à la prévoyance art. 10.1 de la convention collective

par le législateur, ni par les dispositions réglementaires, afin d'évoquer les aspects disciplinaires. Concernant de son obsolescence, les négociateurs du présent accord ont néanmoins souhaité maintenir la référence aux accords sectoriels dans la nouvelle version du chapitre XII afin de s'assurer leur attachement aux conventions et accords collectifs de discipline l'ayant mobilisée.

À l'issue de plusieurs temps de travail pirates dédiés en commission sectorielle de branche, ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

CQP technique des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression ?	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.
---	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sportifs professionnels par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP éducateur grimpeur d'arbres	Le titre du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II ? 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sportifs professionnels par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il 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.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Pour prendre en compte le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et définir les « catégories objectives » de cadres et non-

cadres, l'article 10.1 du chapitre X de la CCN du sport est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 10.1
Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non-cadres, sans distinction 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.

Par salariés non-cadres, il faut entendre le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le personnel cadre, visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, est quant à lui soumis à l'article 1er de cet accord, et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants exerçant par la voie scolaire dans le domaine du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les enseignants de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que

d'une demande d'extension ; il prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tard au 31 décembre 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Depuis le 1er janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Argic et Acro ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel « retraite » du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de retraite complémentaire faisant référence à des catégories de salariés sur la base du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) et pour éviter tout risque de prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant qui opère une scission des dispositions conventionnelles.

Le présent avenant est adapté aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

L'article 8.4.4.2 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.4.2. ? Durée de la formation

Lorsque le contrat de préformation est conclu pour un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou visé par une formation diplômante (titre RNCP), la durée des années de formation hors entreprise peut être comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans tous les autres cas, la durée de la formation hors entreprise sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants exerçant par la voie scolaire dans le domaine du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les enseignants de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à la date de signature. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective chapitre VIII Formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

L'article 8.4.2 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.2. ? Objectifs du contrat

Le contrat de préformation permet :
? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
? de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
? d'acquiescer une qualification reconnue dans les établissements de la CCN du sport (cf. article 9.3)
? de préparer l'obtention d'un CQP (inscrit ou non au RNCP) de la branche ou interbranche. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

L'article 8.4.4.1 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.4.1. ? Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail implique que la durée du

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2024

En roiasn de luer volonté de pruiivsroe luer démarche de

Avenant n 205 du 17 octobre 2024 relatif à la modification du chapitre X Prévoyance de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Cosmos ; AESL, CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 10.8 du chriapte X de la CCN du sprot est modifié de la

pioatnnsfsolsriaeion du secteur, ntemamnot en fvosainrat la firomtaon pneofnelorlssie en alearntnce dnas la bnacrh du sport, les paaneirrtr scoiaux ont décidé de mfdiieor les dpontsioisis du cphiatre VIII de la cnevoootin ceclviolte rrelaeivs au caotrt de professionnalisation. Les dpisntosoiis saentivus ont ansii puor ojebt de felticair le rources à ce dispositif, en lein aevc les circtaeifontis c?urs de métiers du setuecr et puor des plcuibs que la bnacrahe suthioae aocgamecnp dnas l'emploi.

manière sivnatue :

« À cmoetpr du 1er jinevar 2025, le tuax de ctiooain glbaol du régime cenonvnnoetil de prévoyance est fixé à 0,97 % de la rémunération burte du salarié, selon la répartition satvuine : 0,485 % puor l'employeur et 0,485 % puor le salarié.

Cette coiaoiistn est appliquée sur la rémunération brtue du salarié dnas la lmitie des tchanres A (TA) et trhncae B (TB) du salaire.

Pour rappel, les thnrace A et thacrne B de rémunération brute ceerpronnodst aux leimtis définies ci-après :
? tarnche A (TA) : praitte de la rémunération de référence au puls égale au paofnld aneuel de la sécurité salioce ;
? trhacne B (TB) : ptiare de la rémunération de référence comprise entre un pfnolad aneuel de la sécurité slcaoie et 4 fios celui-ci.

Le tuax de cttsioaoin gbalol ansii fixé est réparti cmome siut à comptpr du 1er jnviear 2025 :

Garanties	Taux de coittoisan TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité taiermopre de travail	0,355 %	0,00 %	0,355 %
Invalité	0,345 %	0,285 %	0,06 %
Maintien de saarile des psleroenns non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,97 %	0,485 %	0,485 %

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avanent s'applique à l'ensemble des erierpntess cuorteves par la cvinenootn ceitlvcloe naatilnoe du sport. Cpomte tneu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bcrhnae puor les einrtseerps de monis de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anevnat est clncou à durée indéterminée. Il ernte en veiguur au 1er jeivanr 2025. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtpisionosis légales ansii que d'une deandme d'extension.

Le présent aneanvt puora être révisé ou dénoncé conformément aux diitponsioss légales.

Accord du 12 décembre 2024 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Dans le crdae des taurvax menés en cssiommoim pirrtaaiedédiée au régime de prévoyance de la branche, et dnas un scuoi de préserver l'équilibre et la continuité du régime (1), les pneritaeras saciuox se snot accordés sur la nécessaire midioticfoan des tuax de cobiorittnun ceninlonvteons dédiés.

Le présent aavennt a puor ojebt d'entériner ces dinsitpoioss dnas la contioenvn ccteolilve nlnatioae du sport, puor une aplcaoitpn à cetpomr du 1er jineavr 2025, pttmreaet de lisaes le teps de conuquimemr sur l'évolution du tuax auprs des salariés et euypmreols concernés.

(1) Les mtos « dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dnas un scuoi de préserver l'équilibre et la continuité du régime » snot eclxus de l'extension en tnat qu'ils crnenoitenenvt aux dsipoinitss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 16 décembre 2024 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Les piraetraens suoacix créent, à trrvaes luer osmragine ceceftiiautr du sropt (OCS), le cicftieart complémentaire «

Mslibieor les activités socio-sportives cmhoe ouitl d'insertion puor les publcs en soiiattun de vulnérabilité ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent accord s'applique à l'ensemble des eeripetrns cveurteos par la ceinoonvtn cveiclocte naltiaone du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bcharne puor les eenitrsrps de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent aocrcd est cnolcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dteiroicn générale du travail, asini que d'une dmeadne d'extension et prerdna eefft à la dtae de stiuarngn du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Depuis puls de 30 ans, des ptjoers spofrtis à finalité sociale, portés par des aturces eprxtes du socio-sport, émergent et se développent dnas les toterireirs comme des réponses lanenotvns à des problématiques locales. Puls récemment, la place du spropt dnas les piluteoqis peuliubqs et les dqmnyueas d'inclusion des plbuics les puls éloignés de l'emploi a été msie en lumière.

Ainsi, les prreteanias sucoaix de la bnacche spropt ont publié, en 2022, un prmanaoa natoainl de l'insertion pflnslsoineeore par et dnas le sport, qui vasoilre les acteurs, décrypte leurs anicots et fiat état de lereivs de déploiement à aectivir puor luer essaimage. Par ailleurs, duerpis queuques années, des pqotilueis iteiivtnacs ont invité les atrcues sfpoirts à scsroire à des finalités sociales. Ainsi, désormais, le socio-sport est l'objet d'une aciotn pqibulue

Avenant n 209 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel CQP animateur d'échecs annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 jeliult 2005 est

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer

interministérielle avec des monyes fancrinis alloués. En outre, créée en ocrotbe 2023 à l'issue du comité interministériel des villes, l'alliance puor l'inclusion par le soprt a puor atbimion d'accompagner le déploiement des aonctis : stueion de 10 000 cubls strifpos engagés et création de 1 000 pesots d'éducateurs socio-sportifs.

Le socio-sport, un dmaonie d'activité défini, expérimenté, rnceou et formalisé. Les tuaravx du clictleof d'acteurs Ipcmat scioal par le spropt 2020-2023 ont pirmes de psperoo une définition du socio-sport : uistlant le spropt et l'activité puhqisyse en tnat qu'outils pnatermett d'atteindre une diversité de finalités sociales, il est un dimaone d'activités variées qui s'adresse poeiatinrimerrt aux pclbluis présentant des vulnérabilités meupillts et des difficultés spécifiques. Le sport, utilisé en tnat que média, peremt asni le développement de compétences transférables à d'autres ecaseps que cluei de la pruiqtae sportive. À cttee fin, il riereuqt des compétences spécifiques, une ingénierie de projet, des petaniartars tarsseveaurx et un modèle socio-économique dédié.

Le socio-sport est asni désormais un dmnoaie d'activité défini, expérimenté, en vioe de raoinnencascse et de formalisation, qui rqeerit des compétences spécifiques identifiées par les aurects pfinsoeelsros du socio-sport et les paranetiers socuaix de la bnharce spropt.

Depuis l'émergence du socio-sport, les arcetus socio-sportifs, en tnat qu'employeurs, ont truojours été confrontés à la qutesion de la formation. En effet, snas l'existence d'une filière de formtiao socio-sportive, ils dnoviet aesrsur des reteertumncs complexes, patrnat du pcnriipe que la fomoatrin en itrnene ptertrema d'acculturer la pseonne au socio-sport et de la rdenre opérationnelle à terme. Cette siutiaotn puet mrtete en difficulté des steururcts dnnt la réactivité et l'adaptabilité snot putornat flaamoedtnens puor répondre à des egnxeceis multiples, qu'il s'agisse des paternaeirs mias sturuot des plcuibs visés dnnt les problématiques se complexifient.

Aussi, les atuercs socio-sportifs et les peratrneias saiocux de la bnacche spropt ont travaillé à développer une crfoecitiitn complémentaire d'éducateur socio-sportif, en vue, donc, de répondre aux slcitoainilots et aux besonis des ateurcs du seutcer siprtfo et, in fine, aux bnoises des pubcils vulnérables.

complété par les dsoinotpiiss sunatevis :

Titre du CQP	Classification cineononllvtene
CQP « Aiatneumr d'échecs »	Le truitliae du CQP est classé au minmuim au grpuoe 3 de la CCNS

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent anaevnt s'applique à l'ensemble des erstnieerps ceurtoves par la cveintoonn clctevoile nnaoltaie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bnarhce puor les enetsieprrs de minos de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent aenavnt est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcoeirtn générale du travail, anisi que d'une daednme d'extension et pndrrea efeft à la dtae de snurgaie du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Les paenrtiars siacuox créent, à terarvs luer osrmagnie caiteecfiurtr du spropt (OCS), le creicafitit complémentaire « Cdinotue d'une séance de découverte, d'initiation et

d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent accord s'applique à l'ensemble des eernierpts crutovees par la cnvoietnn celvoiltce nilntaaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bahrnce puor les eeptrsnirs de mions de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent accord est colcnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dietcrion générale du travail, anisi que d'une deadmne d'extension et etrrena en vigueur à sa dtae de signature.

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Les peireatanrs sicoaux créent, à tearvrs luer omangsrrie cuiiferttacer du srpot (OCS), le cicfretat complémentaire « Amencacogr un pejrot spitirof individualisé en pparaost adapté ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eprnertesie coueevtrs par la cviontneon ctcioellve nloiantae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Les pnaerariets scuiaox créent, à teavrrs luer osgrnmaie

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

La création du crecfaitit complémentaire peosrnifoensl « Ctoindue d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kyaak et sptors de piagae en mer » conprsoerd à un cxotnete caractérisé par la rstcuuteorritan du CQP RNCP17333 « Motneieur de canoë kyaak oopitn eau cmlae et eau vvie » et « Meutoinr de canoë kaayk ooiptn eau camle et mer ».

Le CQP RNCP38799 répond aux besinos d'encadrement et d'emplois les puls courants. Le CCP « Coditnue d'une séance d'encadrement de canoë kaayk et srptos de pgaiae en mer » répond à des bisnoes d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pqirtaue et définit cmmoe siut : le trilaiute du CCP « Ctodiune d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kyaak et srotps de piagae en mer » ecxere : en mer, dnas le rscpeet de la réglementation locale, avec un vnet de focre 3 Buefraot mxiumam et jusqu'à 1 mlile d'un abri.

accord-type par la bhrcnae puor les erienpstres de mions de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent acocrd est cnlocu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtirocien générale du travail, ainsi que d'une denmade d'extension et eenrrta en vugieur à sa dtae de signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le cfitaciret complémentaire pfnsoeoesnirl « Aganoecppmr un pjreot srtoipf individualisé en parparost adapté » vsie à reconnaître une qucioialaftn innpdsbsielae à la bnone psrie en cmtpoe du pilbuc ptoeur de tuleorbs du neurodéveloppement (un tuolrbe du neurodéveloppement se caractérise par une petatboirurn du développement cigintof et/ou aceitfff qui entraîne un resseinettetm irampnott sur le fotoeinmennct adaptaif scolaire, scoail et familial). Son oebjt est de gatianrr la sécurité du tirtaule du CCP mias également de lui pemrrtete d'accueillir dnas de bonnes cdnniitoos cauhqe ividdniu dnas sa singularité et avec sa spécificité. La ccnnisoasnae des différentes caractéristiques et l'adaptation pédagogique nécessaire jeount un rôle déterminant dnas l'inclusion des pnorenses en sitaitoun de haancidp dnas le mleiui srioptf dit « oadirrnie ».

ccutitrieefar du sport (OCS), le cfiaietrct complémentaire « Ciuontde d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et strops de paaige en eau vvie ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble des ernetsieprs cvereuots par la ctoonniven ccoeilvte nloanatie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhnrnce puor les epsirtnees de mions de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent arccod est cnclou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dctieoirn générale du travail, ansii que d'une damedne d'extension et ertnera en vuieugr à sa dtae de signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2025

La création du certificat complémentaire professionnel « Cui done d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » répond à un contexte caractérisé par la rareté des titulaires du CQP RNCP17333 « Maîtrise de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » et « Maîtrise de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive et mer ».

».

Le CQP RNCP38799 répond aux besoins d'encadrement et d'emplois les plus courants. Le CCP « Cui done d'une séance d'encadrement de canoë kayak et sports de pagaie en mer » répond à des besoins d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pratique et définit comme suit : le titulaire du CCP « Cui done d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » exerce en eau vive : sur tout type de plan d'eau intérieurs, dans le respect de la réglementation locale, au sein d'une rivière de classe II, passages III non successifs.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC ; UNSA Sorpt ; CNES FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

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 minimaux 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 conventionnel à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

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

Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension ou au plus tard le 1er septembre 2007.

Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 €.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 4,0 %
2	SMC majoré de 7,5 %
3	SMC majoré de 17,5 %
4	SMC majoré de 25,0 %
5	SMC majoré de 40,0 %
6	SMC majoré de 75,0 %

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

GROUPE	MAJORATION
7	25 SMC
8	29 SMC

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

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 conventionnelle est fixée à 10 heures hebdomadaires ou moins, le salaire minimum conventionnel brut est calculé à partir du tableau ci-dessous.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 9,0 %
2	SMC majoré de 12,5 %

3	SMC majoré de 22,5 %
4	SMC majoré de 30,0 %
5	SMC majoré de 45,0 %
6	SMC majoré de 80,0 %

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

GROUPE	MAJORATION
7	25 SMC majoré de 5 %
8	29 SMC majoré de 5 %

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

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. Pincirpe

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 avantages 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 en date du 8 mars 2007

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. ? Technique	SMC majoré de 20,0 %
Classe B. ? Technique	SMC majoré de 35 %
Classe C. ? Auprès de maîtrise	SMC majoré de 40 %

GROUPE	SALAIRE ANNUEL
Classe D. ? Cadre	27 SMC

Article 5

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

L'article 24 de l'accord du 7 juillet 2005 portant sur les dispositions 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 minimales conventionnelles garanties définies aux articles :

? 9. 2. 1 concernent les salariés des groupes 1 à 5 ;

? 12. 6. 2. 1 ;

? 12. 6. 2. 2 concernent 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 l'expiration, soit le 25 novembre 2007 : 90 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minimales conventionnelles garanties définies aux articles :

? 9. 2. 1 concernent les salariés des groupes 6 à 8 ;

? 12. 6. 2. 2 concernent les entraîneurs de la classe D, sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Avenant Salaires n 31 du 16 juin 2008

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; FNASS ; CTFC ; CNES.

Article 1

Ce texte prendra effet au premier jour du mois de la pluriannuité au Jura ou de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 16 juin 2008

Le tableau concernent les groupes 1 à 6 de l'article 9. 2. 1 de la convention conclue le 7 juillet 2005 est modifié pour les groupes 1, 2 et 3 comme suit :

Avenant Salaires n 36 du 24 novembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT ; FNASS ; CTFC ; CENS ; UNSA.

Article 1

GROUPE	MAJORATION
1	SMC (*) majoré de 5 %
2	SMC (*) majoré de 8 %
3	SMC (*) majoré de 17,8 %
(*) Salarie minimum conventionnel.	

Le reste du tableau concernent les groupes 4, 5 et 6 reste inchangé.

Article 2

Ce texte prendra effet au premier jour du mois de la pluriannuité au Jura ou de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 16 juin 2008

Le présent avenant a pour 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 pluriannuité au Jura ou de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2008

La valeur du salaire minimum conventionnel (SMC) prévue à l'article 9.2.1 de la CNCS 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 en date du 24 nov. 2008

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 profit 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

inférieure aux montants indiqués ci-dessous :

Pour les groupes 7 et 8, l'augmentation annuelle ne peut être

(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 en date du 24 nov. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n 51 du 7 juillet 2010 relatif

aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	CNEA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA sropt ; CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A l'article 9.2.1, les phrases « Le SMC est fixé à 1 245 ? au juor de l'extension, ou au puls trad le 1er srmbeptee 2007. Au 1er jeivanr 2008, le SMC est fixé à 1 261 ? » snot remplacées par : « Le SMC est fixé à 1 313,47 ? au 1er jianver 2011. »

En outre, les 2 tbealoux fiurangt dnas l'article 9.2.1 de la cieotvnnon ctviclolee snot rtcevieemnepst remplacés par les 2 taualbex satnvuis :

(En pourcentage.)

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

(En pourcentage.)

Avenant n 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aenvnat a puor objet de tnier compte de la rivoasoelraitn du sralaie mseneul cnnntoinovenel définie par l'avenant n° 51 à la cneonvtoin cleltvcoie nataniloe du sport, snas qu'en siot changée la vlaeur des rémunérations mialmeins fixée par les aiceltrs 12.6.2.1 et 12.6.2.2 dnas luer rédaction résultant de l'avenant no 41 à la coinnevotn ceolctvlie nioaltane du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La vluaer « 12,5 » figuarnt dnas l'article 12.6.2.1 de la covtneionn celvcloie ntlnaoie du sport est remplacée par « 12,32 ».

Avenant n 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les 2 teauablx fauirgnt dnas l'article 9.2.2 de la cnniovtien cicovlelte snot reneeemptcvsit remplacés par le tabaleu sunaivt :

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration
1	SMC majoré de 9,21 %
2	SMC majoré de 12,72 %
3	SMC majoré de 22,26 %
4	SMC majoré de 29,74 %
5	SMC majoré de 44,71 %
6	SMC majoré de 79,29 %
7	SMC majoré de 26,12 %
8	SMC majoré de 30,30 %

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aenavnt pdenrra efeit le 1er jveanir 2011. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dretiocin générale du trivaal aisini que d'une dnmedae d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les cenolnos des teuaablx fnaugirt à l'article 12.6.2.2, riavelets aux saireals mseneul et annuel, snot modifiées de la manière stuavnine :

Classe	Salaire mseneul
A Technicien	SMC majoré de 18,23 %
B Technicien	SMC majoré de 33,01 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 37,94 %
D Cadre	26,61 SMC

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anneavt pdenrra effet le 1er jienvar 2011. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtceoriin générale du tiavarl asnii que d'une dmdnaee d'extension.

2012

Signataires	
Patrons signataires	CNEA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; FNASS ; CFE-CGC ; CGT ; UNSA ; CFTC ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

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. »

Avenant n 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le COSMOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CDFT ; La FSNAS ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

Avenant n 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le COSMOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 386,35 ? à compter du 1er juillet 2014. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 391,20 ? ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions s'appliquent

Avenant n 116 du 4 mai 2017 relatif

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Pour les salariés classés en groupe 7 et 8, l'augmentation du SMC prévue à compter du 1er septembre 2012 est remplacée par une revalorisation de la rémunération minimale calculée sur 4/12 de l'année concernée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

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 en date du 9 mai 2012

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le 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 date du 1 déc. 2014

En 2014, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupe 7 et 8 induit une réévaluation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois écoulés depuis la publication de l'arrêté d'extension au 31 décembre 2014.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il produira effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupe 7 et 8 induit une réévaluation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois écoulés depuis la publication de l'arrêté d'extension au 31 décembre 2015.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En vue de se conformer à l'article L. 2241-9 du code du travail, les représentants sociaux de la branche du sport négocient avec l'employeur un accord relatif à l'égalité femmes-hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il produira effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

(Suivent les signatures.)

aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS, CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 391,20 ? » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 407,89 ? à compter du 1er juillet 2017. »

Un quatrième alinéa est inséré dans l'article, conformément à la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 419,15 ? à compter du 1er avril 2018. »

Article 2

Avenant n 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA,
Syndicats signataires	FNASS ; F3C CDFT ; USPAOC CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase du troisième alinéa « Le SMC est fixé à 1 447,53 ? à compter du 1er janvier 2019 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 469,24 ? à compter du 1er janvier 2020. »

Le tableau ci-dessous dans le quatrième alinéa de l'article 9.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

Groupe	Majoration
Groupe 1	SMC majoré de 6 %
Groupe 2	SMC majoré de 9 %
Groupe 3	SMC majoré de 18 %
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %

Avenant n 155 du 15 décembre 2021

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions s'appliquent, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupe 7 et 8 inclut une majoration de la rémunération minimale calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers survécus la date d'entrée en vigueur de l'avenant et 12.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Pour l'application de ces dispositions, il est rappelé l'existence d'un principe d'égalité de rémunération, issu des dispositions légales et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2017. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 419,15 ? à compter du 1er avril 2018 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 447,53 ? à compter du 1er janvier 2019 ».

Il est ajouté un deuxième alinéa à cet article, ainsi rédigé : « Les partenaires sociaux rappellent que ces dispositions s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes, en appliquant des dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2019. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %
----------	-----------------------

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 12.6.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

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

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

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes, en appliquant les dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises par lesquelles la Fédération française de l'industrie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2020. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

relatif aux salaires au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 469,24 ? à compter du 1er janvier 2020 » est remplacée par la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 491,28 ? à compter du 1er janvier 2022 ».

Les deux tableaux contenus dans l'article 9.2.1 de la CNCS sont modifiés de la manière suivante :

Groupe	Majoration	Montants au 1er janvier 2022
Groupe 1	SMC majoré de 7,75 %	1 606,85 ? brut mensuel
Groupe 2	SMC majoré de 10,75 %	1 651,59 ? brut mensuel
Groupe 3	SMC majoré de 18,25 %	1 763,44 ? brut mensuel
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %	1 860,37 ? brut mensuel
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %	2 083,62 ? brut mensuel
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %	2 599,45 ? brut mensuel
Groupe 7	24,88 SMC	37 103,05 ? brut annuel
Groupe 8	28,86 SMC	43 038,34 ? brut annuel

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 12.6.2.1 de la CNCS est modifié de la manière suivante :

« Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à toutes les fins à 13 SMC brut par an hors avantages en nature.

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

Le tableau suivant est ajouté dans l'article 12.6.2.1 :

Majoration	Montants au 1er janvier 2022
13 SMC	19 386,64 ? brut annuel

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les deux tableaux contenus dans l'article 12.6.2.2 de la CNCS sont modifiés de la manière suivante :

Avenant n° 170 du 30 juin 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1er janvier 2022
Classe A	SMC majoré de 18,23 %	1 763,14 ? brut mensuel
Technicien		
Classe B	SMC majoré de 33,01 %	1 983,55 ? brut mensuel
Technicien		
Classe C	SMC majoré de 37,94 %	2 057,07 ? brut mensuel
Agent de Maîtrise		

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1er janvier 2022
Classe D	26,61 SMC	39 682,96 ? brut annuel
Cadre		

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations relatives aux salaires dans la branche sport à l'automne 2022. Ce point sera en conséquence porté à l'ordre du jour de la CNPPI du 29 septembre 2022.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les plateaux sociaux reprennent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application de la loi du tirage et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enrégistrés couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les effectifs de moins de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet au 1er janvier 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Une fois étendu, toutes les entreprises de la branche devront valablement à son application rétroactive depuis le 1er janvier 2022.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

À compter du 1er septembre 2022, les deux tableaux contenus dans l'article 9.2.1 de la CNCS sont modifiés de la manière suivante :

Groupe	Majorations appliquées pour calculer le salaire mensuel (référence plein)	Montants à compter du 1er septembre 2022
Groupe 1	(SMC majoré de 7,75 %) + 60 euros	1 666,85 ? brut mensuel
Groupe 2	(SMC majoré de 10,75 %) + 60 euros	1 711,59 ? brut mensuel
Groupe 3	(SMC majoré de 18,25 %) + 60 euros	1 823,44 ? brut mensuel
Groupe 4	(SMC majoré de 24,75 %) + 60 euros	1 920,37 ? brut mensuel

Groupe 5	(SMC majoré de 39,72 %) + 60 euros	2 143,62 ? burt mensuel
Groupe 6	(SMC majoré de 74,31 %) + 60 euros	2 659,45 ? burt mensuel

Groupe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montants à compter du 1er septembre 2022
Groupe 7	(24,88 SMC) + 720 euros	37 823,05 ? burt annuel
Groupe 8	(28,86 SMC) + 720 euros	43 758,34 ? burt annuel

Il est ajouté l'alinéa suivant à la suite du second tableau :

« Pour l'année 2022, pour les groupes 7 et 8, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au premier jour du nombre de mois écoulés à compter du 1er septembre 2022. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

L'article 12.6.2.1 de la CNCS est modifié de la manière suivante :

« À compter du 1er septembre 2022, sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 13 SMC + 720 euros bruts par an hors anté-gaave en nature.

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

Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montant à compter du 1er septembre 2022
(13 SMC) + 720 euros	20 106,64 ? burt annuel

Pour l'année 2022, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au premier jour du nombre de mois écoulés à compter du 1er septembre 2022. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

À compter du 1er septembre 2022, les deux tableaux ci-dessous de l'article 12.6.2.2 de la CNCS sont modifiés de la manière suivante :

Avenant n° 177 du 29 novembre 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Classe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel mensuel (référence temps plein)	Montants à compter du 1er septembre 2022
Classe A Technicien	(SMC majoré de 18,23 %) + 60 euros	1 823,14 ? burt mensuel
Classe B Technicien	(SMC majoré de 33,01 %) + 60 euros	2 043,55 ? burt mensuel
Classe C Agent de maintenance	(SMC majoré de 37,94 %) + 60 euros	2 117,07 ? burt mensuel
Classe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montant à compter du 1er septembre 2022
Classe D Cadre	(26,61 SMC) + 720 euros	40 402,96 ? burt annuel

Il est ajouté l'alinéa suivant à la suite du second tableau :

« Pour l'année 2022, pour la classe D, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au premier jour du nombre de mois écoulés à compter du 1er septembre 2022. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre des négociations relatives aux salariés dans le secteur du sport à l'automne 2022. Ce point sera en conséquence porté à l'ordre du jour de la CNPPI du 29 septembre 2022.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des sportifs professionnels par la commission sportive nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les sportifs de moins de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet au 1er septembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Une fois étendu, tous les sportifs de la branche devront adhérer à son application rétroactive depuis le 1er septembre 2022.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 29 novembre 2022 - art. 1)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'article 9.2.1 de la CNCS issu des avenants n° 155 du 15 décembre 2021 et n° 170 du 30 juin 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.2.1 ? Salaires minimums conventionnels

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

salarié (formation professionnelle, expérience acquise ?).

L'horaire pirs en cmtpoe puor la détermination des mnmiia est l'horaire cnoanreodsrt à la durée légale, ne tenant pas ctopme des hueers supplémentaires.

Les penreitaars sauocix rpnlpeeat que ces dnsiosotpis ont vaiootcn à s'appliquer de manière égale aux fmmees et aux hommes, en apiolpiatcn des dionpsitosis du cdoe du taavirl et de l'accord de bahcnre du 4 décembre 2015.

?? Puor les salariés des gurepos 1 à 6 :

À cptmeor du 1er jvainer 2023, suos réserve de l'extension du présent aenavnt par le ministère du taviral conformément à l'article 6, puor les groeups 1 à 6, le srilaae msenuel burt ne puet pas être inférieur aux moatnnts définis par le taelbau suianvt :

Groupe de classification	Montants abppclalais à coptemr du 1er jvaneir 2023
Groupe 1	1 717 ? burt mensuel
Groupe 2	1 763 ? burt mensuel
Groupe 3	1 878,50 ? burt mensuel
Groupe 4	1 978 ? burt mensuel
Groupe 5	2 208 ? burt mensuel
Groupe 6	2 739,50 ? burt mensuel

À cometpr du 1er jlileut 2023, suos réserve de l'extension du présent aanenvt par le ministère du tvairal conformément à l'article 6, puor les gepuros 1 à 6, le salarie meusenl burt ne puet pas être inférieur aux mntatnos définis par le taalbeu sniavut :

Groupe de classification	Montants aailppbecs à cmepotr du 1er jluielt 2023
Groupe 1	1 737 ? burt mensuel
Groupe 2	1 783 ? burt mensuel
Groupe 3	1 898,50 ? burt mensuel
Groupe 4	1 998 ? burt mensuel
Groupe 5	2 228 ? burt mensuel
Groupe 6	2 759,50 ? burt mensuel

?? Puor les salariés des guproes 7 et 8 :

À cemoptr du 1er jinvear 2023, suos réserve de l'extension du présent aenvnt par le ministère du tvarial conformément à l'article 6, puor les gpoeus 7 et 8, le saiarle aneul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux mnnoatts définis par le tbaaleu suinavt :

Groupe de classification	Montants abipalclpes à cpmtoeur du 1er janiver 2023
Groupe 7	38 958 ? burt annuel
Groupe 8	45 071 ? burt annuel

À cmpteor du 1er jliulet 2023, suos réserve de l'extension du présent aaenvnt par le ministère du tirvaal conformément à l'article 6, puor les gpoeus 7 et 8, le salraie aunnel burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux monantts définis par le tealabu sinavut :

Groupe de classification	Montants alapcielbps à cmeotpr du 1er juillet 2023
Groupe 7	39 198 ? burt annuel
Groupe 8	45 311 ? burt annuel

L'application du sriliae mimainl aenunl burt de référence est réalisée au ptarroa du nobrme de mios écoulés sur la période concernée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'article 12.6.2.1 de la CNCS issu des antnaves n° 155 du 15 décembre 2021 et n° 170 du 30 juin 2022 est remplacé par les dsinooisitps siantveus :

« 12.6.2.1. Principe

Sauf puor ce qui est des junees stfopris en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1, alinéa 1, diot être au mnois égale, puor un spitrof salarié à tmpes plein, aux mtoantns aenulns btrus de référence suivants, puor une année complète, hros avgaante en nrutae :

À cpetmor du 1er jvaeinr 2023, suos réserve de l'extension du présent ananenvt par le ministère du tviaarl conformément à l'article 6, le srilaae auennl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 20 710 ? burt annuel.

À cemtopr du 1er jeullit 2023, suos réserve de l'extension du présent aanenvt par le ministère du tvaaril conformément à l'article 6, le saarlle aeunnl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 20 950 ? burt annuel.

L'application du sarliae mnaimil aneul burt de référence est réalisée au parroa du nbomre de mios écoulés sur la période concernée. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le peemirr alinéa et les duex pmeries tublaeaux de l'article 12.6.2.2 de la CNCS « Ditsioospin particulière aux entraîneurs » ususs des aetnnvs n° 155 du 15 décembre 2021 et n° 170 du 30 juin 2022 snot remplacés par les dspointioss sutanvies :

« ? Puor les entraîneurs caslses A à C :

À cptmoer du 1er jnaveir 2023, suos réserve de l'extension du présent annavnt par le ministère du traavil conformément à l'article 6, puor les entraîneurs csslaes A à C, le sriliae munesel burt ne puet pas être inférieur aux mnttonas définis par le talbaeu sviunat :

Classe	Montants aapleclbps à cmeoptr du 1er javeivr 2023
Classe A Technicien	1 878,50 ? burt mensuel
Classe B Technicien	2 105 ? burt mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 181 ? burt mensuel

À cemtopr du 1er jlileut 2023, suos réserve de l'extension du présent aannvet par le ministère du taiavrl conformément à l'article 6, puor les entraîneurs cslsaes A à C, le slaraie mseenul burt ne puet pas être inférieur aux mntnotnas définis par le tbleaau snuavt :

Classe	Montants abcalleppis à cpemtor du 1er julleit 2023
Classe A Technicien	1 898,50 ? burt mensuel
Classe B Technicien	2 125 ? burt mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 201 ? burt mensuel

? Puor les entraîneurs clsave D :

Puor un entraîneur cassle D cadre, à temps plein, la rémunération est au mions égale aux mnaottns alennus bruts de référence suivants, puor une année complète :

À coemptr du 1er jvenair 2023, suos réserve de l'extension du présent aaenvnt par le ministère du tivairal conformément à l'article 6, le srilaae anenul burt de référence puor une année

complète ne peut pas être inférieur à 41 615 ? brut annuel.

À compter du 1er juillet 2023, la réserve de l'extension du présent avenant par le ministère du Travail conformément à l'article 6, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 41 855 ? brut annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Le reste de l'article reste inchangé.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les partenaires sociaux mettent en place un groupe de travail prioritaire afin de mener une réflexion de fond sur les modalités de calcul des minima conventionnels dans la branche sport.

Ce groupe de travail se réunira par principe tous les mois, dès le mois de janvier 2023.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Avenant n° 189 du 28 septembre 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 9.2.1 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022, est modifié par les dispositions suivantes (les tirets permises alignés de l'article restent inchangés) :

« ? ? Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Groupe 1	1 812 ? brut mensuel
Groupe 2	1 848 ? brut mensuel
Groupe 3	1 958,50 ? brut mensuel
Groupe 4	2 058 ? brut mensuel
Groupe 5	2 288 ? brut mensuel
Groupe 6	2 809,50 ? brut mensuel

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Pour permettre d'intégrer les évolutions structurelles des salaires minimums conventionnels issus des avenants n° 155 et n° 170 conclus pour l'année 2022, et pragmatiquement la volonté de repenser les modalités de calcul de ces minima, les partenaires sociaux de la branche sport ont engagé une réflexion sur les grilles de salaires de la convention collective nationale du sport.

Dans cet objectif, un groupe de travail dédié est mis en place.

Dans une logique de transition, les partenaires sociaux font le choix de définir dans le présent avenant les salaires minimums conventionnels applicables dans la branche sport en valeurs absolues.

Dans l'attente de l'aboutissement des travaux dédiés mis en place, il n'est donc plus fait référence à une valeur de SMC à laquelle s'applique un coefficient multiplicateur servant le groupe de classification des salariés.

Les montants précis de salaires mensuels ou annuels de référence sont ainsi déterminés par le présent avenant et concernent les grilles de salaires minimums à prendre en compte par les salariés et les entreprises de la branche aux dates d'application définies ci-après. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

? ? Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Groupe 7	39 798 ? brut annuel
Groupe 8	45 911 ? brut annuel

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 12.6.2.1 de la CCNS issu de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022 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, alinéa 1 doit être au moins égale, pour un salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors aggrégation en nature :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 21 850 ? brut annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 12.6.2.2 de la CNCS ? « Dispositif particulière aux entraîneurs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022, est modifié par les dispositions suivantes (la grille de classification actuelle dans l'article reste inchangée) :

« ? Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1er janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Classe A Technicien	1 968,50 ? brut mensuel
Classe B Technicien	2 175 ? brut mensuel
Classe C Agent de Maîtrise	2 251 ? brut mensuel

? ? Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 ? brut annuel.

L'application du salaire minimum annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima à la fin du premier semestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils viendront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les travaux en cours relatifs à la grille de classification, à la grille de

rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels, en veillant à intégrer dans le cadre de ces réflexions de fond l'ensemble du périmètre de la branche sport.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Ils rappellent également que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux écarts injustifiés.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet le 1er janvier 2024. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'issue de la première phase de négociation du 28 septembre 2023, les partenaires sociaux de la branche sport ont défini les salaires minima conventionnels pour 2024.

Pour rappel, comme dans le cadre de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022 qu'il modifie, et dans l'attente de l'aboutissement des travaux dédiés mis en place, les salaires minima conventionnels sont définis en valeurs absolues. Il n'est plus fait référence à une valeur de SMC à laquelle serait appliqué un coefficient multiplicateur suivant le groupe ou la catégorie de salarié concerné.

Les montants précis de salaires minima conventionnels ou annuels brut de référence sont ainsi déterminés définis pour chaque groupe de classification ou catégorie de salariés par le présent avenant et constituent les grilles de salaires minima à prendre en compte par les salariés et les employeurs de la branche à compter du 1er janvier 2024.

Plus précisément, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 126 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (éducateur tennis), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 127 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (plier de parachute de secours), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 128 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (réparateur de parachutes), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 129 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (initiateur voile), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'avenants et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/8 et 2018/40, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0038 du 14 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions l'avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0085 du 10 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif à l'annexe 1 relative aux CQP (« Animateur pelote basque »), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif à l'annexe 1 relative aux CQP (« Technicien sportif baseball - softball - cricket »), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/40 et 2018/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés, à la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3.2.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0045 du 22 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif au CQP « instructeur fitness à options », à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'accords conclus dans le

cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0107 du 2 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.696).

- l'accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche sport pendant la période de confinement due à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 avril 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

L'article 5 de l'avenant est exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).

Le premier alinéa de l'article 12 de l'accord du 6 novembre 2015 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de :

- l'avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours, à la convention collective susvisée.

L'article 5.3.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve qu'en application

du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.

L'article 5.3.1.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cour de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

L'article 5.3.1.4 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve que les stipulations relatives au dépassement du forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

L'article 5.3.1.6 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve que l'entretien annuel prévu aborde également le thème de l'organisation du travail dans l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

- L'avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat d'intervention, à la convention collective susvisée.

La première phrase de l'alinéa 5 de l'article 4.7.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est exclue en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-21 du code du travail, qui conditionnent le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- L'avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche, à la convention collective susvisée.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail par intérim,
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/2 et n° 2019/40, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 150 du 17 juin 2020 relatif à un certificat de qualification professionnelle (animateur ski nautique wakeboard et engins tractés), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Les alinéas 2 et 3 de l'article 12 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. L'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de :

- l'avenant n° 137 du 4 décembre 2018 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche, à la convention collective susvisée.

L'article 2.2.2.5.1, dans sa rédaction issue de l'article 1er de l'avenant susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail ;

- l'avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la transposition de dispositions issues de la loi du 27 novembre 2015 au chapitre 12 de la CCNS : définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 149 du 23 janvier 2020 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/18, n° 2019/45, n° 2019/47, n° 2020/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du

sport (n° 2511)

JORF n°0038 du 15 février 2022

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Article 1

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale du sport (n° 2511), les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Alliance des employeurs du sport et des loisirs (AESL) ;
- Conseil social du mouvement sportif (CoSMoS).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Alliance des employeurs du sport et des loisirs (AESL) : 14,17 %
- ;
- Conseil social du mouvement sportif (CoSMoS) : 85,83 %.

Article 3

L'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du sport (n° 2511) est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2022.