

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

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

Avertissement

Les accords d'entreprise dérogeant à l'une de ses dispositions ne sont applicables qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation.

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

CHAPITRE 1 Champ d'application

♦ *Accord « Champ d'application » du 28-10-99 et avis d'interprétation du 28-10-99 et du 27-9-2001 étendus par arrêté du 14-12-2001, JO 26-12-2001, repris par art. 1.1 et 1.2 de la CCN*

1 Champ d'application professionnel ■

1° Définition du champ d'application

Entreprises répertoriées sous les codes NAF 92-6 A et 92-6 C de la nomenclature INSEE de 1993, dont l'activité est :

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

Exclusion : entreprises relevant de la convention collective « Centres équestres ».

Certaines de ces entreprises appliquaient, avant l'entrée en vigueur de la convention collective « Sport », une autre convention collective telle :

« Animation » : les entreprises qui appliquaient cette convention collective au 31-12-98 peuvent opter pour son maintien. L'option, soumise à consultation des représentants du personnel et négociation avec les organisations syndicales de l'entreprise, est ouverte à compter de la date de l'extension de la convention collective « Sport » et jusqu'à la fin de l'année civile suivant cette même date.

« Centres équestres » : comme indiqué ci-avant, les entreprises relevant de la convention « Centres équestres » sont exclues du champ de la convention collective « Sport ».

« Golf » : à la date de l'arrêté d'extension de la convention collective « Sport », les partenaires sociaux signataires de la convention collective « Golf » doivent négocier les modalités d'intégration de leur convention collective à celle du « Sport ».

En ce qui concerne les entreprises relevant de la convention collective « Sport » et appliquant volontairement une autre convention collective, elles peuvent dénoncer la convention collective qu'elles appliquaient à compter de l'extension de la convention collective « Sport ».

2° Avis d'interprétation n° 1 du 28-10-99 étendu

Centres de vacances et de loisirs : ils relèvent, en général, de la convention collective « Animation » ; cependant, lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances.

Bases de loisirs : elles relèvent de la convention collective « Sport » lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de la base de loisirs, c'est-à-dire, en principe, la convention collective « Animation ».

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

3° Avis d'interprétation n° 2 du 27-9-2001 étendu

Sont exclues du champ de la CC du Sport : les entreprises de droit privé à but lucratif exerçant à titre principal des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs qui peuvent inclure notamment l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement visant la sécurité des personnes, et/ou la surveillance. Ces entreprises n'exercent qu'à titre accessoire des activités d'enseignement (et notamment d'éducation) et en aucun cas des activités d'entraînement en vue de la compétition.

Les entreprises de loisirs sportifs sont désormais rattachées à la CC des « Espaces de loisirs, d'attractions et culturels ».

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

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

Section 1 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

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

4 Période d'essai et préavis ■

	Période d'essai (1)	Préavis après essai		
		Démission	Licenciement	Départ et mise à la retraite (2)
Ouvrier et employé	1 mois	1 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois	1 mois
Technicien et agent de maîtrise	2 mois	2 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois	2 mois
Cadre	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois

(1) Modalités de la période d'essai à préciser dans le contrat de travail. Renouvellement exceptionnel devant être motivé et signifié par écrit.

(2) Préavis doublé en cas de mise à la retraite avant 65 ans (y compris avant 60 ans) pour les salariés justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les dispositions relatives à la mise à la retraite avant 65 ans ont été exclues de l'extension (♦ Arrêté du 21-11-2006).

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : 2 heures rémunérées par jour ouvrable en cas de licenciement (possibilité de prendre ces heures en 1 seule fois avec l'accord de l'employeur).

♦ Art. 4.2.1, 4.2.2, 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3.2 et 4.4.3.5

Section 2 Licenciement et départ à la retraite

5 Licenciement ■

1° Licenciement pour motif personnel : indemnité due sauf faute grave ou lourde, égale à 1/10 de mois par année de présence augmentée de :

- 1/10 de mois pour les années supérieures à 7 ans ;
- 3/20 de mois pour les années supérieures à 14 ans.

2° Licenciement pour motif économique : indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Art. 4.4.3.3

6 Départ volontaire à la retraite ■ Indemnité due sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein et de demander la liquidation d'une pension vieillesse.

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

♦ Art. 4.4.2.1 et 4.4.2.2.1

7 Mise à la retraite ■

1° Régime général : mise à la retraite à partir de 65 ans, sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein, ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement sans pouvoir être inférieure à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (v. n^{os} 5 et 6).

2° Contrat d'intervention

a) Définition

CDD d'usage conclu dans les conditions et limites suivantes :

— réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée ;

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

— durée liée à celle de l'événement organisé.

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

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

♦ Art. 4.2.1 et 4.7.2

2° Mise à la retraite entre 60 et 65 ans (Dispositions exclues de l'extension ♦ Arrêté du 21-11-2006)

a) Conditions

Mise à la retraite d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, possible si elle s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

— soit, embauche d'un salarié ou transformation d'un poste à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite ;

— soit, maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement économique.

A défaut de telles contreparties, obligation pour l'employeur d'attribuer, au 1^{er} janvier suivant, aux salariés ayant plus de 45 ans, une majoration de 50 % du DIF annuel (le plafond du DIF pouvant, dans ces conditions, dépasser 120 heures cumulées, sans qu'un même salarié puisse cumuler plus de 180 heures sur 6 ans) + entretien professionnel.

b) Indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10 de mois de salaire, par année, pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

3° Mise à la retraite avant 60 ans pour les salariés ayant eu de longues carrières (Dispositions exclues de l'extension ♦ Arrêté du 21-11-2006)

a) Conditions : identiques à celles prévues pour la mise à la retraite entre 60 et 65 ans (v. ci-avant).

b) Indemnité : versement de l'indemnité conventionnelle prévue en cas de mise à la retraite dans le cadre du régime général (v. ci-avant). Le calcul de l'indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans.

♦ Art. 4.4.2.2, 4.4.2.3 et 4.4.2.4

8 Base de calcul ■ Moyenne des rémunérations des 12 derniers mois ou, si plus favorable, des 3 derniers mois (dans

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

◆ Art. 4.4.2.2.1 et 4.4.3.3

Section 3 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés à prendre dans un délai raisonnable proche de l'événement.

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

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

◆ Art. 7.2

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

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

◆ Art. 7.3.4

11 Jours fériés ■ Pour les dispositions applicables en cas de travail les jours fériés, voir n° 23.

Section 4 Durée du travail

12 Durée conventionnelle ■ Pour les dispositions applicables aux salariés titulaires de certains CQP, voir n° 13.

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

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

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

3° Durées maximales :

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

— hebdomadaire : nombre de semaines à 44 heures ou plus limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont ≥ 44 heures, la 5^e semaine doit être de 35 heures au plus. Dispositions non applicables en cas de modulation (v. n° 16).

4° Amplitude journalière : 13 heures.

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

◆ Art. 5.1.1, 5.1.3, 5.1.4 et 5.3.3.2

13 Durée du travail des salariés titulaires de certains CQP

1° Salariés titulaires du CQP « Assistant moniteur de voile » : périodes et durées d'exercice de l'encadrement limitées aux périodes de congés scolaires et universitaires, dans la limite de 500 heures par an.

2° Salariés titulaires du CQP « Animateur de loisir sportif » : 360 heures par an ; au-delà, heures de face-à-face pédagogique majorées de 25 %.

3° Salariés titulaires du CQP « Animateur tir à l'arc » : périodes d'exercice limitées à la saison estivale (du début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été) dans la limite de 500 heures par an.

4° Salariés titulaires du CQP « Animateur des activités gymniques » ou du CQP « Animateur de savate » : 360 heures par an ; au-delà, heures de face-à-face pédagogique majorées de 25 %.

5° Salariés titulaires du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad » : activité inférieure à 1 200 heures par an.

◆ Annexe 1, art. 5 modifié par avenant n° 1 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension), par avenant n° 4 du 21-12-2006 étendu par arrêté du 5-10-2007, JO 13-10-2007, applicable à compter du 1-11-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension) et par avenants n°s 12 à 15 du 5-7-2007 étendus par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicables à compter du 1-1-2008 (1^{er} jour du mois suivant leur arrêté d'extension)

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

◆ Art. 5.1.4.2

15 Équivalences ■ Dispositions étendues sous réserve de l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail (◆ Arrêté du 21-11-2006).

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

2° Accompagnement et encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue pour les présences nocturnes à la demande de l'employeur (v. ci-avant). Toutes les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65^e heure sont comptabilisées en heures supplémentaires.

◆ Art. 5.3.3.4

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

◆ Art. 5.3.3.1

17 Aménagements du temps de travail

1° Modulation

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

Délais de prévenance	Programme indicatif : 1 mois (1). Horaires de travail : 7 jours. Modification des horaires : 7 jours. Droit de refus du salarié lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours (respect d'un délai minimum de 1 jour). Mais si le salarié accepte, il bénéficie d'une contrepartie : – 1/2 heure de repos par fluctuation hebdomadaire lorsqu'une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières lorsqu'une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée lorsqu'une demi-journée de travail est inversée. En cas de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire de travail sous réserve de respecter un délai minimum de 1 jour.
Amplitude	– Plafond : 48 heures ; – Plancher : 0 heure.
Périodes d'activité	– Période de haute activité : correspond à une durée hebdomadaire \geq 41 heures, limitée à 8 semaines consécutives, avec intervalles d'au moins 2 semaines de 35 heures ou de congés payés entre 2 périodes. Nombre de semaines travaillées de 48 heures limité à 14 par an. – Période d'activité réduite : sous forme de journées ou demi-journées non travaillées.
Heures supplémentaires	Voir n° 20.
Rémunération	Rémunération mensuelle lissée. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, déduction à opérer sur la rémunération mensuelle égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) en cours de période de modulation, paiement des heures manquantes si la durée moyenne est < 35 heures.
<small>(1) Si l'employeur décide, au titre d'une période de modulation ultérieure, d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, il doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.</small>	

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

♦ *Art. 5.1.4.1 et art. 5.2 modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature*

18 Travail à temps partiel ■

1° Modification de la répartition de la durée du travail : délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

2° Coupures quotidiennes : limitées à 1 par jour ne pouvant être > 2 heures. En cas de dérogation, contrepartie prenant la forme au choix de l'employeur soit d'une prime (accordée 1 fois par mois quel que soit le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire), soit d'heures complémentaires, équivalente à :

— 2 heures par mois au *prorata temporis* de l'horaire contractuel si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est de 2 ;

— 3 heures par mois au *prorata temporis* de l'horaire contractuel si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est > 2.

Dans tous les cas, la contrepartie ne peut être < 1 heure par mois.

3° Heures complémentaires : recours possible dans la limite maximum du 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

4° Temps partiel modulé

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

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

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

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

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

♦ *Art. 4.6 modifié par avenant n° 9 du 1-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature et par avenant n° 11 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter du 1-1-2008 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension) et art. 5.2.4 modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature*

19 Travail intermittent ■

1° Emplois visés :

— tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...);

— tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Cette liste peut être complétée par accord d'entreprise.

2° Durée du travail : 1 250 heures au plus sur une période de 36 semaines maximum.

3° Modification des horaires : délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

♦ *Art. 4.5*

20 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel :

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

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

— en cas de modulation : 70 heures.

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

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

♦ *Art. 5.1.2 et art. 5.2.3.5 renuméroté art. 5.2.3.1 et modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature*

21 Majoration des heures de face à face pédagogique des salariés titulaires de certains CQP ■ Voir n° 13.

22 Travail de nuit ■

Justification du recours	Pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.
Définition du travail de nuit	Tout travail accompli entre 22 h et 7 h ou toute autre période définie par accord d'entreprise de 9 heures consécutives comprise entre 21 h et 6 h.
Définition du travailleur de nuit	Tout travailleur dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage de nuit ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.
Contreparties	Pour les salariés ayant le statut de travailleur de nuit, repos de 12,5 % pour chaque heure de nuit. Pour les salariés travaillant exceptionnellement au-delà de 22 h, repos équivalent à 25 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire.
Pause	Temps de pause de 20 minutes, considéré comme du temps de travail effectif, avant que le travail de nuit atteigne 5 heures.
Durée maximale hebdomadaire	44 h sur 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont \geq 44 h, la 5 ^e semaine doit être de 35 heures au plus.

◆ Art. 5.3.3.3

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

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

◆ Art. 5.1.4.2

24 Cadres et itinérants ■

1° Forfait annuel en jours : réservé aux cadres autonomes au sens légal et établi sur la base de 214 jours de travail maximum auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Les jours de repos peuvent être affectés à un CET.

2° Forfait annuel en heures : forfait applicable aux cadres autonomes et intégrés au sens légal ainsi qu'aux itinérants non cadres (pour la définition, v. remarque ci-après). Forfait établi sur la base de 1 575 heures maximum auxquelles s'ajoute la journée de solidarité. Durée journalière de 12 heures maximum et durée hebdomadaire de 48 heures maximum.

REMARQUE : sont considérés comme des itinérants non cadres, les personnels qui, soit travaillent en dehors de l'entreprise au moins 40 % de leur temps dans le cadre de chaque semaine de travail ou dans l'année plus de 86 jours, soit, passent en déplacement au moins une nuit dans le cadre de chaque semaine de travail ou plus de 47 nuits dans l'année. Ils disposent nécessairement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exécution de leur travail en sorte que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

◆ Art. 5.3.1.2 et 5.3.2

Section 5 Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie et accident du travail ■

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

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

Sur les conditions du maintien de salaire, pris en charge par le régime de prévoyance, pour le personnel non indemnisé par la SS, voir n° 26.

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

◆ Art. 4.3.1, 4.3.2 et 7.1.2

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

◆ Art. 7.3.1

Section 6 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

27 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la CC.

28 Régime de prévoyance ■

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

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

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

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

3° Cotisations (en % du salaire brut total)

	Taux de cotisation
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la SS	0,11 % à la charge exclusive de l'employeur
Incapacité temporaire de travail	0,21 % à la charge exclusive du salarié (1)
Décès	0,16 %
Invalidité	0,19 %
Rente éducation	0,06 %
Total	0,73 % (0,365 % employeur et 0,365 % salarié)

(1) Disposition exclue de l'extension (◆ Arrêté du 21-11-2006).

4° Prestations

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

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

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

1. Personnels concernés : personnels non indemnisés par la SS car ne remplissant pas les conditions d'ouverture des droits en ter-

mes de cotisation ou d'heures cotisées mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la CC (pour les conditions de cette garantie, v. n° 25).

2. Indemnisation : à compter du 4^e jour d'arrêt continu, versement d'une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation. La prestation cesse lors de la reprise du travail ou après 87 jours d'indemnisation ou à la liquidation de la pension vieillesse.

d) Invalidité

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

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

e) *Capital décès* : en cas de décès du salarié avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la SS en

invalidité permanente et absolue 3^e catégorie, versement en une seule fois d'un capital égal à 100 % du salaire de référence.

f) Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non-cadre ou cadre, versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente temporaire :

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

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

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

♦ *Art. 10.1, 10.2, art. 10.3 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension), art. 10-4 à 10-8, art. 10.9 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension) et art. 10.11*

Section 7 Classification

29 Grille de classification ■

Groupe	Définition	Repères de compétences			Exemples d'emploi (1)	
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	Administration	Entretien-accueil-restauration
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Tâches effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.	-	Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Contrôle des tâches en continu.	Ne peut pas porter la responsabilité d'autres salariés. Responsabilité pécuniaire ne pouvant dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut porter la programmation des tâches d'autres salariés.	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution effectuées sous le contrôle d'un responsable. Contrôle au terme d'un délai prescrit.	Pas d'encadrement hiérarchique. Rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés sans en assurer le contrôle.	Exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception de moyens	Doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Planifier l'activité d'une équipe de travail et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Maîtrise technique permettant de concevoir les moyens et les modalités de leur mise œuvre.	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien			Responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Responsabilité de la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Maîtrise technique permettant de concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements) ou installations, responsable maintenance.

Groupe	Définition	Repères de compétences			Exemples d'emploi (1)	
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	Administration	Entretien-accueil-restauration
6. Cadre (2)	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	-	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
7. Cadre	Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.		Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	-		
8. Cadre dirigeant		Cadre dirigeant.			Directeur général.	-

(1) Données à titre indicatif.
(2) Groupe concernant soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.

◆ Art. 9.1.1 et 9.3

30 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■ Les salariés titulaires d'un CQP sont positionnés comme suit dans la classification.

CQP	Groupe
Assistant moniteur de voile	2 (1)
Animateur de loisir sportif (option activités gymniques d'entretien et d'expression, ou activités de randonnée de proximité et d'orientation, ou jeux sportifs et jeux d'opposition)	3
Animateur tir à l'arc	3
Animateur des activités gymniques [mention activités gymniques acrobatiques, ou activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2 à 6 ans), ou activités gymniques d'expression et d'entretien]	3
Animateur de savate	3
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon (option quad)	3

(1) Lorsque les prérogatives et limites d'exercice ne sont pas respectées, classement dans le groupe 3.

◆ Annexe 1, art. 5 modifié par avenant n° 1 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension), par avenant n° 4 du 21-12-2006 étendu par arrêté du 5-10-2007, JO 13-10-2007, applicable à compter du 1-11-2007 (1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension), et par avenants n°s 12 à 15 du 5-7-2007 étendus par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicables à compter du 1-1-2008 (1^{er} jour du mois suivant leur arrêté d'extension)

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

◆ Art. 9.1.2

Section 8 Salaires, primes et indemnités

32 Prime d'ancienneté ■ Prime versée mensuellement devant faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Pour les salariés des groupes 1 à 6 justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la CCN (ou le cas échéant après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la CCN), prime égale à 1 % du salaire minimum conventionnel (SMC) du groupe 3 + pour les salariés du groupe 1, prime exceptionnelle égale à 5 % du SMC du groupe 3 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

◆ Art. 9.2.3

33 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir n°s 22 et 23.

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

◆ Art. 9.1.3

35 Salaires minima

1° Fixation des salaires minima (base 35 h/semaine).

a) Salaire minimum conventionnel (SMC)

... (1)	... (2)	1-1-2008 (3)
1 230 €	1 245 €	1 261 €

(1) A la date de l'extension de la CCN, soit le 25-11-2006.
(2) Au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.
(3) Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007.

b) Salaires minima mensuels bruts des groupes 1 à 6

	Salaires mensuels		Salaires des salariés à temps partiel travaillant 10 h ou moins par semaine	
	... (1)	... (2)	... (1)	... (2)
Groupe 1	SMC	SMC + 4 %	SMC + 5 % soit 1 291,50 €	SMC + 9 %
Groupe 2	SMC + 7,5 % soit 1 322,25 €	SMC + 7,5 %	SMC + 12,5 % soit 1 383,75 €	SMC + 12,5 %
Groupe 3	SMC + 17,5 % soit 1 445,25 €	SMC + 17,5 %	SMC + 22,5 % soit 1 506,75 €	SMC + 22,5 %
Groupe 4	SMC + 25 % soit 1 537,50 €	SMC + 25 %	SMC + 30 % soit 1 599,00 €	SMC + 30 %
Groupe 5	SMC + 40 % soit 1 722,00 €	SMC + 40 %	SMC + 45 % soit 1 783,50 €	SMC + 45 %
Groupe 6	SMC + 75 % soit 2 152,25 €	SMC + 75 %	SMC + 80 % soit 2 214,00 €	SMC + 80 %

(1) A la date de l'extension de la CCN, soit le 25-11-2006.
(2) Au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.

c) Salaires minima annuels bruts des groupes 7 et 8

	Salaires annuels		Salaires des salariés à temps partiel travaillant 10 h ou moins par semaine	
	... (1)	... (2)	... (1)	... (2)
Groupe 7	25 SMC soit 30 750 €	25 SMC	25 SMC + 5 % soit 32 287,50 €	25 SMC + 5 %
Groupe 8	29 SMC soit 35 670 €	29 SMC	29 SMC + 5 % soit 37 453,50 €	29 SMC + 5 %

(1) A la date de l'extension de la CCN, soit le 25-11-2006.
(2) Au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.

2° Application progressive des salaires minima

	Groupes 1 à 5	Groupes 6 à 8
A la date de l'extension [25-11-2006 (1)]	85 %	75 %
1 an après la date de l'extension [25-11-2007 (1)]	90 %	85 %
2 ans après la date de l'extension [1-1-2008 (1)]	100 %	100 %

(1) Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu.

♦ Art. 9.2.1 et 9.2.2 modifiés par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007 ♦ Accord portant création de la CCN du 7-7-2005, art. 24 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007

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

L'entraîneur est défini comme le salarié entraînant au moins un sportif dont la mission a pour objet principal la préparation du ou des sportifs professionnels sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, coaching, organisation des entraînements). Sa mission comprend également accessoirement des activités de représentation.

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

♦ Art. 12.1, 12.3.1.1 et 12.3.1.2

CHAPITRE 3 Dispositions applicables aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs

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

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

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

♦ Art. 12.2

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

Dans le champ ainsi défini, ces dispositions s'appliquent aux sportifs professionnels (y compris ceux qui sont sous convention de formation avec un centre de formation agréé) et à leurs entraîneurs.

Section 1 Contrat de travail

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

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

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

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

♦ Art. 12.3.2, 12.4 et 12.7.1.3

39 Contrat de travail des sportifs en centre de formation ■ Possibilité de conclure avec la société ou l'association dont relève le centre de formation un CDD d'usage dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation. La durée du travail peut être inférieure au mi-temps mais doit être d'au moins un quart-temps.

♦ Art. 12.9.2

Section 2 Congés payés

40 Durée et période des congés des sportifs ■ Congé annuel fixé à 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la

limite de 36 jours ouvrables, réparti comme suit (non-application des jours de fractionnement) :

- 19 jours consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile (comprenant au moins le 25 décembre ou le 1^{er} janvier) ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

◆ *Art. 12.7.2.2.1*

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

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

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

◆ *Art. 12.7.2.2.2*

Section 3 Durée du travail

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

1° Pour les sportifs et les entraîneurs :

- compétitions proprement dites ;
- entraînements collectifs et, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, entraînements individuels complémentaires ;
- déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Toutefois, si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif ;
- repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de l'employeur.

2° Pour les sportifs seuls :

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

3° Pour les entraîneurs seuls :

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

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

◆ *Art. 12.7.1.2*

43 Repos

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

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

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

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

◆ *Art. 12.7.1.5*

44 Travail à temps partiel ■ Dispositions exclues de l'extension (◆ *Arrêté du 21-11-2006*).

Sur l'obligation du mi-temps minimum ou du quart-temps pour les sportifs en centre de formation, voir nos 38 et 39.

Durée minimale hebdomadaire fixée par référence à l'horaire en vigueur dans la semaine selon qu'il y ait ou non une compétition.

Durée minimale journalière fixée en fonction des obligations quotidiennes d'entraînement. De même, le nombre d'interruptions d'activité résulte de l'horaire collectif.

Heures complémentaires en principe interdites ; exceptionnellement admises par accord exprès entre les parties dans les limites légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Art. 12.7.1.3*

45 Forfait annuel en jours ■ Dispositions exclues de l'extension (◆ *Arrêté du 21-11-2006*).

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

◆ *Art. 12.7.1.4*

Section 4 Maladie, maternité, accident du travail et prévoyance

46 Maladie, accident de trajet et accident du travail ■ Quelle que soit l'ancienneté du salarié, maintien du salaire net (TA + TB) sous déduction des IJSS pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90^e jour.

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

◆ *Art. 12.10.1 et 12.10.2*

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

◆ *Art. 12.7.3.4*

48 Prévoyance ■

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

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

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

◆ *Art. 12.10.1*

Section 5 Classification

49 Grille de classification des entraîneurs ■

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

♦ Art. 12.6.2.2

Section 6 Salaires

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

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

♦ Art. 12.6.1

b) Salaires minima

	Salaire mensuel brut		Salaire annuel brut	
	... (1)	... (2)	... (1)	... (2)
Sportif salarié (3)	—	—	14 760 € (4)	12,5 SMC (4) (5)
Entraîneur classe A	SMC + 20 % soit 1 476,00 €	SMC + 20 %	17 712 €	—
Entraîneur classe B	SMC + 35 % soit 1 660,50 €	SMC + 35 %	19 926 €	—
Entraîneur classe C	SMC + 40 % soit 1 722,00 €	SMC + 40 %	20 664 €	—
Entraîneur classe D	—	—	27 SMC soit 33 210 €	27 SMC

(1) A la date de l'extension de la CCN, soit le 25-11-2006.

(2) Au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.

(3) A l'exclusion des jeunes sportifs en formation.

(4) Hors avantages en nature.

(5) Soit 15 562,50 € au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007 et 15 762,50 € au 1-1-2008 (♦ Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007).

51 Salaires minima ■

1° Fixation des salaires minima

a) Salaire minimum conventionnel (SMC)

... (1)	... (2)	1-1-2008 (3)
1 230 €	1 245 €	1 261 €

(1) A la date de l'extension de la CCN, soit le 25-11-2006.

(2) Au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.

(3) Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007.

2° Application progressive des salaires minima

	Sportif salarié et entraîneur classes A à C	Entraîneur classe D
A la date de l'extension [25-11-2006 (1)]	85 %	75 %
1 an après la date de l'extension [25-11-2007 (1)]	90 %	85 %
2 ans après la date de l'extension [1-1-2008 (1)]	100 %	100 %

(1) Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu.

◆ Art. 12.6.2.1 et 12.6.2.2 modifiés par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007 ◆ Accord

portant création de la CCN du 7-7-2005, art. 24 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007

