

IDCC 2511

Brochure 3328

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

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	33
Article - Chapitre X bis : Complémentaire santé mutuelle	35
Chapitre XI : Pluralité d'employeurs — Groupements d'employeurs	36
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	49
Dispositions finales	49
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	82
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	131
Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime »	133
Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	133
Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux »	134
Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP	134
Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « animateur course d'orientation »	134
Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « animateur de savate »	135
Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « animateur escalade sur structures artificielles »	137
Avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA	137
Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation	137
Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	138
Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis »	139
Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »	139
Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	140

Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social	140
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé	141
Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « animateur des activités gymniques »	145
Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation »	146
Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique »	147
Avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle	147
Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc »	150
Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	151
Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance	156
Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle	157
Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table »	157
Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »	157
Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle	158
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)	160
Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	161
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	161
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	162
Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours	163
Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé	164
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	165
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	165
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	166
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	166
Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « animateur Pelote Basque »	167
Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social	167
Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention)	169
Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	170
Avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention)	170
Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP	170
Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés	171
Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »	173
Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche	174
Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005)	178
Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier	178
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	179
Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche	181
Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective	181
Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention)	185
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)	186
Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19	187
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 »	188
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	188
Avenant n° 151 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV de la convention collective)	188
Avenant n° 152 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective)	189
Avenant n° 153 du 21 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance	190
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	193
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)	195
Avenant n° 157 du 17 février 2022 relatif à la modification du chapitre 10 de la convention collective	195
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 »	196
Avenant n° 159 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Instructeur Fitness »	197
Avenant n° 160 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Educateur de mobilité à vélo »	197
Avenant n° 161 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Moniteur de skateboard »	197
Avenant n° 162 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Technicien sportif de vol en soufflerie »	197
Avenant n° 163 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I relatif au CQP « Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique »	198
Avenant n° 164 du 30 juin 2022, relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme » (annexe 1 de la convention)	198
Avenant n° 165 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1 de la convention collective)	199
Avenant n° 166 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur des activités gymniques » (annexe 1 de la convention collective)	199
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)	199
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)	200
Avenant n° 169 du 30 juin 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de loisir sportif » (annexe 1 de la convention collective)	200
Avenant n° 172 du 29 septembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur mobilité à vélo » (annexe 1 de la convention collective)	201
Avenant n° 173 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'athlétisme » (annexe 1 de la convention collective)	201
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)	201
Avenant n° 175 du 29 novembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance	202
Avenant n° 176 du 29 novembre 2022 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de Roller-Skating » (annexe 1 de la convention collective)	207
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	207
Avenant n° 178 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de tir sportif » (annexe 1)	208
Avenant n° 179 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur tennis » (annexe 1)	208
Avenant n° 180 du 14 avril 2023 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme	208
Avenant n° 181 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Accompagnateur en téléski nautique » (annexe 1)	209
Avenant n° 182 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » (annexe 1)	209
Avenant n° 183 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'aviron » (annexe 1)	209
Avenant n° 184 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de squash » (annexe 1)	210
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)	210
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)	210
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)	211
Avenant n° 188 du 28 septembre 2023 relatif au chapitre 10 de la convention collective	211
Accord du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « Chargé de développement d'une structure sportive associative »	212
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 »	212
Avenant n° 190 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur de tir à l'arc » (annexe 1)	213
Avenant n° 191 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de football américain et de flag » (annexe 1)	213

Avenant n° 192 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien sportif baseball - softball - cricket » (annexe 1)	213
Avenant n° 193 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Initiateur voile » (annexe 1)	214
Avenant n° 194 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1)	214
Accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	214
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)	220
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)	221
Avenant n° 197 du 19 janvier 2024 relatif au travail à temps partiel	221
Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à l'adaptation de diverses dispositions (Temps de travail, jours fériés et grille de classification)	222
Avenant n° 199 du 20 mars 2024 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective)	223
Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique	223
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)	235
Avenant n° 202 du 4 juin 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Educateur grimpe d'arbre » (annexe I de la convention collective)	235
Avenant n° 203 du 18 juin 2024 relatif à la prévoyance (art. 10.1 de la convention collective)	235
Avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (chapitre VIII « Formation professionnelle »)	236
Avenant n° 205 du 17 octobre 2024 relatif à la modification du chapitre X « Prévoyance » de la convention collective	237
Avenant n° 206 du 12 novembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « animateur d'escalade sur structure artificielle » (annexe 1 de la convention collective)	237
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 »	238
Accord du 12 décembre 2024 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien territorial de basket-ball »	238
Avenant n° 207 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Moniteur vol à plat en soufflerie » (annexe 1 de la convention collective)	239
Avenant n° 208 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « animateur de badminton » (annexe 1 de la convention collective)	239
Avenant n° 209 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « animateur d'échecs » (annexe 1 de la convention collective)	240
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 »	240
Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté »	240
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 »	241
Avenant n° 4 du 11 avril 2025 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	241
Avenant n° 216 du 20 novembre 2025 relatif au dialogue social	243
Textes Salaires	245
Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires	245
Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008	246
Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008	246
Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	246
Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	247
Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	247
Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014	248
Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires	248
Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires	248
Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires	249
Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020	249
Avenant n° 155 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	249
Avenant n° 170 du 30 juin 2022 relatif aux salaires	250

Avenant n° 177 du 29 novembre 2022 relatif aux salaires	251
Avenant n° 189 du 28 septembre 2023 relatif aux salaires	253
Avenant n° 210 du 3 avril 2025 relatif aux salaires	254
Textes parus au JORF	257
Arrêté du 21 novembre 2018	257
Arrêté du 23 janvier 2019	257
Arrêté du 8 février 2019	257
Arrêté du 2 avril 2019	258
Arrêté du 30 octobre 2019	258
Arrêté du 3 décembre 2019	258
Arrêté du 15 janvier 2020	259
Arrêté du 17 février 2020	259
Arrêté du 30 avril 2020	260
Arrêté du 20 mai 2020	260
Arrêté du 18 septembre 2020	260
Arrêté du 6 novembre 2020	261
Arrêté du 18 décembre 2020	261
Arrêté du 22 janvier 2021	262
Arrêté du 5 février 2021	262
Arrêté du 23 janvier 2022	263

**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 ltrree du 4 décembre 2006. Fédération de l'éducation, de la rrhccsee et de la culture, 263, rue de Paris, csae 544, 93515 Mntioerul Cedex, et l'union des sncaytids des pnnsoresles de l'animation et des oitrgnnsiaoas strpiveos et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, par ltrete du 2 orobtce 2007 (BO n° 2007-44). Syndicat pnatorial pnoeenrfsisol nnaoaitl (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, par letrte du 17 mras 2011 (BO n°2011-38). FNEAPL, par lettre du 9 arvil 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 cicoevntnnn clctloivee du sorpt règle, sur l'ensemble du terriroite y cprmois les DOM, les railtoens etrne les emprloeuy et les salariés des eisenpretrs exerçant luer activité piaciprlne dnas l'un des dnoeimns sntrviaux :

? organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;

? gseotin d'installations et d'équipements srtpifos ;

? enseignement, formation aux activités sportives et professionnelles
préparation aux métiers du sport ;

? potoiormn et ontisiraogan de mtaseonifitnas sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces mfetnitsoinaas dnas le carde de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 jilelut 1983.

à l'exception tftoueios de celes qui relèvent du camp
d'application de la cnonevotin clvlcteioe nitanoale des cternes
équestres.

À titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention etvollice niatnloae du srpot relèvent nmnmoaett des cedos NAF :

? 93.11Z (gestion d'installations sportives) :

? 93.12Z (activités de cbuls de sports) ;

? 93.13Z (activités des ctrnees de cutrlue physique) ;

? 93.19Z (autres activités liées au sport) :

? 93.29Z (autres activités récréatives et de loisir nca) :

? 85.51Z (enseignement de dcslilneps svrtopies et d'activités de loisirs).

Lorsqu'un stage s'organise sous la forme d'un centre de vacances par une structure d'activités pluridisciplinaires et holistiques, l'organisation ou le déroulement d'activités sportives, la couverture 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 critères de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la catégorie de loisirs de l'animation.

Les baess de liiross relèvent de la ctoievonn coiltvecl nialnatoe du soprt lourqse luer activité pipiclarne est l'organisation de sgteas sportifs. Dnas le cas contraire, elles relèvent de la

conntovein citecvlole crenporosdnat à l'activité pnipliacre de la
bsae de loisirs, en pppnicire cllee de l'animation.

Les stuerctus de tpe MJC, mnisaos de quartier, msnaos pour tous, alicmaes laïques, fyeors ruraux, ne relèvent pas htabeinmlut de la cintneoon coeicvltle nnaitlaoe du sport.

Pour les atreus esnptieerrs à but non luartcif exerçant à la fios des activités rnaevlet des cpmhas de l'animation et du sport, la cinonoevtn apcaliblle est déterminée par le ropprat entre le nmorbe d'heures salariées effectuées dnas le carde des activités réglementées par l'article L. 212-1 du cdoo du sprout et le nombmre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement des activités sllrcojeutelocus ne rvaenlt pas de l'article précité.

Article 1.2 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Les étenderisps relavnet du camhp défini ci-dessus, et aaynt appliqué la cooteivnnn cleilovtce de l'animation srolcutlluiecoe anvat le 31 décembre 1998, anuort droit, à cmtepor de la dtae de pctaibution de l'arrête d'extension de la citoenvnon ctolivicve natilaone du soprt et jusqu'à la fin de l'année civile savniut cttee même date, d'opter puor le meitnan de la ctinnvoeion clteiclvoe de l'animation socioculturelle, après clunstoatoion des itisuonitns représentatives du poenrsenl et négociation avec les ongniaasritos slivneadcs lorsqu'elles esneixtt dnas l'entreprise.

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

Les erpenrsetis raelevnt du cmahp défini ci-dessus et aquapanilt voemtrolniant une conievontn clivteloce noalntiae étendue (animation...) ne poornrnt dénoncer luer cnoeitvonn avnat la dtae de pbtaucilon de l'arrêté d'extension de la conoentivn clivctoe noaitanle du sport.

Article 1.3 - Droits acquis

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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

Les aveangnts rnunecos par la présente conoveintn ne penuevt s'interpréter cmmoe s'ajoutant aux avgaatnes déjà accordés puor le même ojbet dnas ceraeints enrteeirspis ou aux avtnageas légauis cnnous postérieurement à sa signature. Dnas ce cas,

l'avantage le puls florbvaae aux salariés srea suel accordé.

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

Toute dmaedne de révision diot être signifiée aux atuers prtieas par l'une des paetris cantatcnters et être accompagnée d'un contre-projet pnrroatt sur les ptonis à réviser. Un cnreeldair est établi au cours de la première réunion de négociation qui diot se tiner dnas le délai de 1 mios svivant la demande de révision.

Chacune des piaerts cntraoanettcs se réserve le dorit de dénoncer la présente cvinoeetnn mynanonet un préavis de 3 mois, de dtae à date, par pli recommandé à caunhce des auetrs parties, accompagné d'un nvaeeuu pojert de conionvten collective. Si la dénonciation émane de la totalité des stngaiiares eulyemrops ou des sageanritis salariés, la cninetvoon cuinntoe de puoidrre effet jusqu'à l'entrée en vuigeur de la cneoivnotn qui lui est substituée ou, à défaut, pnenadt une durée de 24 mios à cetpmor du dépôt de la dénonciation. Une nolluvee négociation diot s'engager dnas les 3 mios qui svnieut l'envoi de la lettrte recommandée de dénonciation.

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

Toute oataiigorsnn slcdaniye représentative de salariés, ttuoee oigiarosnatn sdliynace d'employeurs ou tuot eoupmeylr puet adhérer à la présente cteonivonn dnas les ciidtnnoos prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe 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 cimsmioson piratiare peentrmane de négociation et d'interprétation est composée de 4 représentants par onstrgiaaon salydncie de salariés reucnnoe représentative par l'arrêté du mrnitise du taarivl pirs en alapotiiipcn de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nrmobe égal de représentants des ositnaoanrigs pnoelofilnserses d'employeurs rcneuneos représentatives par l'arrêté du mirtnsie du taiaavr pirs en aopitpalcin des actelris L. 2151-1 et sutvians du cdoe du travail.

La cioimsmson prritaaie pnermentae de négociation et d'interprétation se réunit au mions 3 fios par an siot en faimotorn mixte, siot en foortmian paritaire. Elle puet mttree en pacle des georpus de taavirl partraiaies lrquose clea est nécessaire. Ces gpouers snot composés de 2 représentants de cnchaue des oningstaoras sdncaliyes de salariés et d'un nrmboe égal de représentants des onaignaosrtis pisonnflleeoerss d'employeurs.

La cioimsmson parratiie penrmantee de négociation et d'interprétation a puor obejt de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente citonnveon cvoletlice nationale. Elle a également puor rôle de représenter la branche, ntmmeaot dnas l'appui aux eirtprnsees et vis-à-vis des prioouvs publics, et ecxree un rôle de vlilee sur les cndotoiins de tivraal et l'emploi.

Les piarrenaets saocux décident de créer au sien de la csoismoiimn parrtiaie pmaenrntee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Cotispoiomn et fmnitecoonnet de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en faroiomtn paritaire. Elle est composée conformément au prpnicie énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle ctomorpe duex représentants de cncuhae des oiaiatnsngors saidlncs de salariés et un nrombe égal de représentants des ognoaianrsits peoieseeenlfnors d'employeurs.

La présidence de la csmimoison srea assurée atenrinalveemtt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

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

La sous-commission est msie en palce puor réaliser les mioisnss sveaniuts dévolues par la loi à la cmsomioisn pitarriae ptarmnnee de négociation et d'interprétation : interprétation des doinitopssis de la ctroveionn cvtceolile naatinole du sropt ; eniemtgersrnet des ardcocs cfitolles d'entreprise ; établissement du rparpot anunel d'activité.

A. ? Interprétation de la cetnvoionn cloltcviee naatiolne du sport

La sous-commission est chargée de fouelrmr un aivs sur l'interprétation des dsniptisoios de la présente cvnionteon clcvliteoe nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un eeylupomr ou un salarié, les quotsenis d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une ortisaonigan plifsnoseelroe d'employeurs ou d'une oianostarign sdylaince de salariés représentative.

Elle puet également rrende un aivs à la dmnedae d'une jiudorcitin sur l'interprétation d'une cntonoeivn ou d'un aorccd ciecloltf dnas les conitinods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord enrte les parties, l'avis d'interprétation porrua fraie l'objet d'un aavnent à la présente convention, cnlocu en cssmoioimn prriiaae pneamtnere de négociation et d'interprétation et suomis à extension.

B. ? Eeregnteirsnmnt des acrdocs cetilcofls d'entreprise de la branche

En acaioplitpn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission ensergitre les accodrs coiltclefs d'entreprise rtlifaes à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au roeps et aux jorus fériés, aux congés, et au cmotpe épargne-temps cunocls et trisanms par les sturturecs de la branche.

C. ? Établissement du rrapot auennl d'activité

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

En aitplaoipcn de cet article, le rpporat cmoprned un blian des acrdocs clfcileots d'entreprise timsanrs à la brcanhe dnas le carde du ponit B, en pleritacuir de l'impact de ces acdocrs sur les cotnonidis de taarivl des salariés et sur la cnrorceune etrne les erpeeitnrss de la branche, et formule, le cas échéant, des ramdmionncaetos destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le raopprt cpmorend également un bialn de l'action de la bcnhare en feauvr de l'égalité pslinerfesoolne enrte les fmmees et les hommes, nmtanmeot en matière de classifications, de piotomrn de la mixité des eiploms et d'établissement des crcifftaeis de qiifuaocttain professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la ntraue des posets etrne les fmeems et les hemoms asnii qu'un bilan des olutis mis à dtsoosiipn des eresetirpns puor prévenir et aigr cnotre le harcèlement suexel et les asteemgisns sexistes.

Le roppart srea présenté puor voldiaaen à la csmomoisn prrtiaae peenntarme de négociation et d'interprétation.

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

2.2.1. Doisoitspins générales

2.2.1.1. Composition

Chaque cssmoioimn priatriaie naatlione ou goprue de traival

priitraae créé par la cosmismion nltnoaaie de négociation est composé, à égalité, de représentants des oragitnnasois pneeooolrseniflss d'employeurs, d'une prat et de représentants des ooiagrnaintss seldciynas d'autre part, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Les représentants snot désignés par leditess onginaaristos représentatives qui desnopist à tuot memnot des mdantas asini confiés.

Le nborme de représentants srea fixé spécifiquement puor cqhaue CPN.

2.2.1.2. Participation

Le tmpes passé par les salariés dûment mandatés par lerus otnirigansaos siyacdnels puor pipceiratr aux cmismosions visées ci-dessus est considéré cmome tepms d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune runetee de salaire.

Les salariés concernés snot tneus d'informer lerus eerlpumyos au mions 48 hurees anavt la dtae de chuaqe réunion.

2.2.2. CENPF du sport

2.2.2.1. Objectifs

La CENPF est chargée de metrtre en place, en matière d'emploi et de formation, tuos les moeyns nécessaires à la réalisation des obetfjics situansv :

- ? rnercofer les mnyoes de réflexion et d'action de la bacnhre psoellisefnnore dnas tuos les dimneaoas liés à l'emploi et à la foarmiton pilnsnoolrfeese ;
- ? aigr puor que l'emploi et la fatoimorn psooenflilensre sneiot rnncooes par les eptersrines de la bhrane cmmoee les éléments déterminants d'une putiqiloe sloaice naivtroce ;
- ? élaborer une pioltquie de bahcnre en matière tnat d'emploi que de formation.

2.2.2.2. Emploi

En matière d'emploi, la CENPF est particulièrement chargée puor la bnharce d'étudier et de mterte en ?uvre les menyos nécessaires puor :

- ? premetrtre l'évolution des elpioms tnat qvtvteulianiamet que qaenuvetitnitmat ;
- ? ttimeir la précarité de l'emploi ;
- ? peretrtrme une mereillue gseotin de l'offre et de la dmedane d'emploi nmmmoetat en pnaent en cmpote la pluriactivité et le pluri-emploi ;
- ? eeeftfcu teuots démarches utiels auprès des ongmisears pilbucs de placemnet en vue de conicorur à l'insertion plsnlfoinerosee des juenes à l'issue de luer formaion ;
- ? trovuer des sutilonos puor fcliciatir le rlsmeenaesct ou la rrieonsvocen des salariés.

D'autre part, les eprnreseirts snot teuens d'informer la CPENF des leicctetiennms économiques de puls de 9 salariés en minos de 30 jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CNEPF est particulièrement chargée puor la bnhrcae :

- ? d'établir et d'analyser le balin des acitons de foaoitrmn réalisées nnoetmamnt dnas le carde des plnas de formation, des CIF et des fotnrmios en aerlnatcne ;
- ? de définir les mynoes à mtrtee en ?uvre puor meenr une piouiltqe d'insertion des juenes ;
- ? de rechercher, en ctcorintaoen aevc les proiuovs pcilbus et les différents aeuctrs du secteur, noemmtnat les fédérations siropevts et les oniarsegms de formation, les mneoyos poprers à asurser une uiioittsaln oltmpae des rseoruecss de ftarmioon ;
- ? de mtrtee en ?uvre aevc l'État un cotrnat d'études prceieoptvss de l'emploi pmrneatett de développer la foroiatmn psnfolloresneie ;
- ? de fvorisaer l'adaptation des faomrntos prseonsioefnlels à l'évolution de l'emploi ;
- ? de définir les référentiels des métiers qui permettront, dnas la

branche, la pirse en cpomte de la foiaotrmn et des aciups professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CEPNF est composée de 4 représentants désignés par cnachue des oisrgnotiaans scynaiedls de salariés et d'un nobrme égal de représentants des otgonrisaiaans pefoelrsoienlms d'employeurs, visées au pirmeer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.5. Oisragmne cieattcreiuf de la brahne du soprt (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet(1)

Il est créé un osmranige cfiitucrteaer de la bcnahre du soprt suos la fomre d'une association, conformément à la loi du 1er jlliuet 1901.

Rattaché à la CPENF de la branche, qui rtsee l'instance décisionnaire, il a nmmtnoat puor moisin de :

- ? créer, mtrete en ?uvre, gérer les cireacnttiofis délivrées par la brhacne du soprt en développant les méthodes et oiltus fanrivoast l'accessibilité aux cnfaticeotriis délivrées par la brhance suos l'égide de la CENPF ;
- ? isirtune les dnmedeas de création de cciirtatfes de qioilaaitfcun pelorlsnesinfoe formulées auprès de la barhnce ;
- ? réaliser l'observation et le suivi des cetficarits de qtouafailicn pnlssooiselnrfe de la banhrce ;
- ? être l'entité moarle détentrice des dotris de la propriété icelunletlelte des criicnaettfics délivrées par la bnchrae du srpot ;
- ? vlleer à l'évolution et aux antjemtuses des cieanttiiofcsr délivrées par la bhrance du sropt et de luers modalités de msie en ?uvre, en fisnaat à la CEPNF tutoe prsioipoton frnoisavat lures développements ;
- ? eetingreser et ausersr les suivis des cotefiniictars délivrées par la bnrahce du sropt auprès des itseancns de gauncoernve noatlane de la fmoiarion plssonfireelone et de l'apprentissage ;
- ? pimooouvr les cetiotnarfics délivrées par la bnchrae du soprt ;
- ? aesusr tutoe mission, raennrtt dnas ses prérogatives, qui lui sreat attribué par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

L'OC srpot se csmopoe de 3 représentants de cncahue des osiaigratonns sieynaclds de salariés et d'un nrbrme égal de représentants des otsainniagors poeeiselsrlfenns d'employeurs visées au preimer alinéa de l'article 2.1 de la présence convention.

2.2.2.6.

Tout peojrt ou poripooistn de la CPNEF spltieucsbe d'avoir des conséquences sur les fndos du psraitmare diot fraie l'objet d'une décision de la CMP.

2.2.3. Csooiimmsn paiatirre ntanlaioe de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlilee sanitaire

2.2.3.1. Objectifs

La cisioosmmn pirtaraie nalitnaoe de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlilee sriaaitne est chargée :

- ? d'analyser teotus les beqnas de données (statistiques de la CNAMTS, rqieuss pnnslofeoeisr ?) ;
- ? de pseoorr aux peireatarns scaioix des anctois en vue d'une plotiuiqe de prévention de la santé et de sécurité au tiarval ;
- ? d'élaborer, à son ivtniiaite ou sur siinsae de la comsmiison mitxe pritraiae (CMP), des ritaoancnmdeoms après ayasne des activités pyuheqiss et soepitvrs sur les différents diifosstips de sécurité solen les réglementations en vigueur.

Les rioaeantdmocmns snot adoptées dnas les conontidis et sleon les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, totue riodannameotcn diot être négociée en csmoiosimn mtixie pariratie aifn de fiare l'objet d'un aocrd étendu et qui srea annexé à la présente convention.

? de donenr à la cimiomsson mtixie paritaire, sur sa demande, des

aivs sur tuot sujet eantrnt dnas ses attributions.

Elle porrua en tnat que de beiosn firae aepl à des experts.

2.2.3.2. Composition

Cette cimsmssooin est composée conformément au pnicipre énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle cromtpoe 3 représentants de chuanee des oaoiartngisns snilycedas de salariés et un nmbore égal de représentants des ogoanaiitnrss psioineenlfoslrns d'employeurs.

Cette ciimsosmon se réunit à la ddaenme d'au mnios une des oigatsnairnos visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la cmomsiison srea assurée anaerntmleveitt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

2.2.4. Csiooimmsn ptaiiarre notialane du srpot professionnel

2.2.4.1. Objectifs

La coiismmosn paritraie nolntaaie du sprot psoneienfrsol a puor oejbt de tteirar de toute qoeitush rivealte au citaphe XII.

Elle fmolrue toute pipooirsoth à la cimmiisson nniaotale de négociation et la CPNEF.

Elle instruit, étudie et tsaemrnt les acrdocs signés dnas le cadre de ce chtpraie et émet un avis.

2.2.4.2. Composition

Cette commission, conformément au prcinipe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 3 représentants de cnhucae des osngroitianas sacidenyls de salariés et d'un nbomre égal de représentants des ooaagsitinnrs psfnoinserllleos d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence srea assurée aemerientlantvt par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

(1) L'article 2.2.2.5.1 est étendu suos réserve du rsecept des dsoiposintis des acelirts L. 6113-5-II et L. 6113-6 du cdoe 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. Ojebt du fdons d'aide au développement du pramitrsiae (FADP)

À patrir de 2000, il est institué un fdons de fceonmotinnent et de développement du paritarisme, dnas le crade de la cnoneoivtn clecviolte nltaoniae du sport, destiné à fenancir notmaenmt :
? les remrmneetubos de frais, anisi que les restreonommebus éventuels de siaerlas des représentants copoasnmnt les délégations appelées à ptacrepiir aux tavraux et réunions liés à la ctneooovin ctliceoilve du sorpt ;
? le rrebusenemot aux oognatrnisais syncdeails de salariés et aux oatnosianigrs peoslrsineelofns d'employeurs des fairs engagés puor la préparation des réunions, le siuvi des tuavrax et la msie en vie des teetxs cvotnnoneeinls (diffusion, itrinmaoofn ...);
? la msie en overue d'études sur la bnrciae décidées par les peietrarnas sociaux.

Un règlement intérieur cocnlu ertne les oisrinoatgnas visées au peiemrr alinéa de l'article 2.1 de la présente cnteovoinn définira les modalités de prsie en cpmote des dépenses et frexia les modalités de goitsen des fdons collectés.

Les fiars itnidus par la tnuée de 4 réunions anleunels organisées par collège (collège salariés ou collège employeurs), en vue de préparer les csiooinmsms prteiiaras et grpeous de trvaial paritaires, penuevt être pirs en cgahre sur le fnod d'aide au

développement du pratimisrae de la bhrance snviaut les modalités du règlement intérieur.(1)

Cette pirse en chagre est réalisée dnas la ltmie de duex représentants par oiniagrstoan représentative au sien de la branche, et à la cnditooin que l'ensemble des ogontrnsiais cosmanopt le collège réuni snieot présentes.(1)

2.3.2. Fnmnecaieit du FADP

Le fienenacmnt de ce fdons est assuré par une ciaisttoon annuelle, à la cghrae des employeurs, asssie sur la mssae saalrilae burte de l'effectif salarié tlele qu'elle est définie puor la cionotutirbn à la foitarmon plneornoefslise continue. Le tuax de la casoittion est fixé à 0,08 %, suaf acorcd anuenl prévoyant un tuax différent négocié au rgeard des oejctfibs fixés par les oroatgiainnss sidacenlys de salariés et les oisarnogatins pseoloernnsflis d'employeurs. Le vemserent mnimum est fixé à 3 ?. La ciaioottn est appelée dès le piemerr euro.

Cette cotiotsian est recouvrée par l'organisme compétent siuvant les mêmes modalités que la ctroonituibn fmrtaoion psnfosnrlileoe continue.

À tirtte expérimental, aifn de fsroeavir le diogulae social, les prreneiaats suoiax conviennent, puor l'année 2018, de la possibilité que les fairs iintdus par la tnuée de 4 réunions icdyiatrleenns sioent pirs en cgahre par le fnod d'aide au développement du paritarisme. Ces diotsspinios cnerseost de podirruue lures eetffs au 31 décembre 2018.

Ces faris sneriaet alors pirs en cgarhe sainuvt les modalités du règlement intérieur du fdons d'aide au paritarisme, dnas la lmtie de 2 représentants par organisation, et à la codnoitin que l'ensemble des onnartasoigis sdiynalecs de salariés soient présentes.

(1) Ntoa:Dispositions ablpicieplas 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. Pepinics généraux

Par principe, la négociation d'accords cofeilclts d'entreprise est msie en ?uvre aevc le (ou les) délégué(s) sydnacil (syndicaux) loruqse la surrttcue est poruue d'un tel représentant.

À défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'accords clifclotes d'entreprise et l'interlocuteur de l'employeur dépendent de l'effectif de la structure. Les règles aebacplips snot prévues aux acritles L. 2232-21 à L. 2232-26 du cdoe du travail.

Dans tuos les cas, lrsoque l'accord cltolicef ptroe sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le rpoes quotidien, les jours fériés, les congés ou le ctpome épargne-temps, il diot être tanmriss à la branche, en actoaillppn des aelirtcs L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du cdoe du travail.

L'adresse mial de taismssroisnn de ces accodrs d'entreprise, après ssippesorun des nmos et prénoms des signataires, est la snvtuaie : cppenisport@gmail.com.

Article 2.4.2. Mneyos et protection

Dans tuos les cas, le tmeps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme tmeps de tairval effectif.

Dans les esperrtneis depourvues de délégué syndical, chuae salarié mandaté ou chcae mmerbe élu de la délégation du ponrenesl du CSE appelé à paptcreiir à une négociation bénéficie du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-27 du cdoe du traavil et de la poetotricn 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 osiaairtgonns d'employeurs et les oariisnngatos sladyecins de salariés setnagraiis de la présente covnntoein s'engagent au repect de la liberté d'opinion et rseeinsnnocat le drit de cqaue piarte d'adhérer lbinmreet à un sciayndt constitué en vteru du lrvie Ier de la 2e partie du cdoe du travail.

L'employeur s'engage à rtsecper les opinions, les ccoynears philosophiques, regliueless ou pleuqioits et à ne pas prnrede en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, puor arrêter ttoue décision rlaietve à l'embauche ou au rvlneleuoement du corntat de triaval et à son exécution, nmtnmeaot en ce qui creonrne les salaires, les promotions, la ftrioamn professionnelle, les meeurs disciplinaires, le lncncimieenet et l'organisation du travail.

Les penesrns possèdent pinlee liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, gorneemput politique, ciofosennsnel ou phqhilopsuoe de luer choix.
Tout salarié puet friae atce de crdaatdunie à un mdanat politique.

Toute dotisosiipn ptaonrt atntteie aux libertés et dtiros ansii rappelés est nllue de peiln droit.

3.1.2. Cculal de l'effectif de l'entreprise

En matière de représentation du personnel, hmrois en cas de rnmelpcamcet d'un salarié abnset ou dnot le cntraot de traiavl est suspendu, les efciffes des enreetrpiss intègrent tuos les salariés qui taarivnellt dnas l'entreprise.

Les salariés mis à dpisiitoosn ou détachés, les tlirlaaruevs temporaires, les salariés à tmpes ptirael ou en ctornat à durée déterminée, snot pirs en ctpome au ptorara de luer tpmes de présence dnas l'entreprise.

3.1.3. Asbcenes puor roaisns syndicales

3.1.3.1. Aecnsbes liées à l'exercice d'un mndaat snacdiyl dnonant leiu à maiientn de salaire

Les anseebscs suivantes, qui dnvioet être justifiées par la podtriucon de la citoovnacon précisant les leïux et la dtae des réunions et par un maadnt d'une des osonnatagriis synidelacs représentatives de la branche, ne dnneont leiu à aucune réduction de sraiale et drnuemeet assimilées à un tpmes de tarvail eeffcief puor le cuacll des congés payés :

? ppiriattocain aux coisommsins praiteairs olficfelies ou constituées d'un cmoun aocord au paln nniataol au trtie de la ctvennooin cietllcove nitnaolae du sorpt ;

? ptpacitaoin aux jurs des ciofriinctates portées par la conoevitnn ccevlottie nlanoitae du sport.

3.1.3.2. Aterus autorisations

Des attosauioinis d'absence eoeelxcntlpne non rémunérée pneeuvt être accordées aux salariés anyat été mandatés par luer ornositaagin syndicale, à risoan de 10 jurs par an. A cet effet, une ddnamee écrite diot être présentée cronte décharge ou adressée en recommandé aevc accusé de réception 15 jours anavt la dtae de départ. Snas réponse écrite de l'employeur, rseime au salarié cnorte décharge dnas un délai de 5 jours plenis 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 driot syiacdnl est reoncnu dnas toeuts les eneirtseps et s'effectue conformément aux diptisinosos légales en vegiur dnas les ernrteesips de 50 salariés et plus.

Dans les etnerrpesis de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 peeimr alinéa du cdoe du tiaravl les sdatycins représentatifs pveuent désigner un membr de la délégation du prsneeonl au comité sicaol et économique (CSE), puor la durée de son mandat, cmome délégué syndical.

Seul un mmerbe tariltuie de la délégation du peronsnel puet être ansii désigné cmome délégué syndical.(1)

3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué saydicnl représente en pencremane son oatnagsroiin auprès de l'employeur, en pctialrueir en matière de négociation clteiolcve d'entreprise. S'il y a des mrebeims élus de la délégation du poesernnl du CSE, il puet les asesstir dnas lrues finnotocs à luer demande.

Au cuors de ses hruees de délégation, le délégué snidycal puet se déplacer dnas et hros de l'établissement puor l'exercice de son mandat.

3.2.3. Les sontiecs slniaeycds et lerus meoyns d'action

Les mnoyes d'action des sitocens sleancdyis snot naenomtmt :

- la cclloete des citioonstas à l'intérieur de l'entreprise ;
- la duiffsoin de tuos doctmneus saycundix dnas l'entreprise ;
- l'affichage des couiommtncnias silceydans dnas des ctndnoiois peranmettt une imnfoitoran eivtfcefe des salariés.

Dans cqahue eenstrpre et ses aenexns et en accrod aevc le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, un enmpmaleect est réservé puor l'affichage des innomtaofis d'ordre peonfsriesnol et saydcinl dnas des lcuoax réservés au pneesonrl et non ouevrts au public. En outre, dnas les esernepitrs ne pvnaout prévoir un empmneelact de pneunaax d'affichage sur cqaue stie d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la rmseie des blutlenis de paie, un recto-verso de fromat A4, temitsirrel par osaoiaigrtnn snldaicye représentative au sien de l'entreprise. Par arcod enre l'employeur et la siotecn syndicale, ce recto-verso puet être remplacé par une ctcomuiimnoan électronique uilsatint la mearessgie de l'entreprise.

Les salariés sur l'initiative d'une seoictn slidnayce représentative pneveut se réunir dnas l'enceinte de l'entreprise, en dehors des hoarers iinvddluies de taivral svaunit les modalités fixées en accord aevc la direction.

3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués sinydacux bénéficient puor l'exercice de lreus fitonncos des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, étant eenndtu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à cahque délégué syidnacl est fixé à :

- ? 2 heeurs par mios dnas les etreseinprs de 7 à 49 salariés ETP ;
- ? 12 heerus par mois, dnas les epistrneers opuncat de 50 à 150 salariés ETP ;
- ? 18 heuers par mois, dnas les erienptesrs onucapct de 151 à 499 salariés ETP ;
- ? 24 hreues par mios dnas les erpteseinrs ouacpcnt 500 salariés ETP et plus.

Dans les erierntspes oancucpt de 7 à 49 salariés ETP, les merebms de la délégation du psrenneol du CSE désignés comme délégués syndicaux, peeunvt utelisir puor cette fctnioon le crédit d'heures prévu à l'article 3.3.2.

Chaque délégué sancyidl puet utisleir des hreues de délégation, hirmos celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, puor participer, au tirt de son organisation, à des négociations ou à des cctnrtoeaonis à un ature naiveu que cluei de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

(1) Le dreneir alinéa de l'article 3.2.1 est exlcu de l'extension en tnat qu'il est crainrote aux dinisoispsots de l'article L. 2346-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 janvier 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 encroissent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise employant 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 atteint pendant 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 revêtue 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 confiant des pouvoirs particuliers de représentation 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 scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi conformément aux pertes et affichés aux emplacements 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 administrations concernées par l'entreprise, y compris les administrations de l'État, de la région, du département et de la commune, ainsi qu'à celles 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 vident 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, 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 ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux conditions de travail professionnelles, à la protection sociale, à l'application du code du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention sociale et de saisir l'inspection du travail de toutes les réclamations 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,

tirent immédiatement sur leur mandat 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 structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une coopération collective des salariés permettant 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. Missions 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 effectifs de 7 à 10 salariés ETP ;
? 10 heures par mois pour les effectifs de 11 salariés à 49 salariés ETP ;
? 18 heures par mois pour les effectifs de 50 à 74 salariés ETP ;
? 19 heures par mois pour les effectifs de 75 à 99 salariés ETP ;
? 21 heures par mois pour les effectifs 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 de 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 élus conformément au protocole d'accord établi 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 de l'entreprise 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 tous les droits légaux des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la mise à l'écart du travail 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 aptioplcan des atlecris L. 2145-5 et staunvis du cdoe du travail, tuos les salariés, snas coiintdon d'ancienneté, désireux de peipatircr à des sagets ou sinssoes de fmitoroan économique et silaoce ou de fooaritm scldinyae organisés snot par des cetenrs rattachés à des onnoaistgrias syeandicls de salariés habilitées au niveau natinoal et interprofessionnel, snot par des ituotnisntis spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou purleisus congés dnot la durée mxamiale est de 15 juors par an. La durée de chque congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jrous puor les amtenarius de seagts ou sessions, et puor les salariés appelés à erxeecr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rpmiler des fotinoncs représentatives dnas l'entreprise, de cndiadts à de telles fonctions, ou eifnn des salariés aaynt des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, snot dnas les isantcnes diteaerigns de luer syndicat, snot dnas les oasrnegmis où ils représentent celui-ci.

Le nborme anuenl tatol de jours de congés pirs par l'ensemble du pernsnoel puor ces foonrimats asni qu'au trite de la faoimtorn des meebrms de la délégation du CSE est défini par la loi.

(ancien alcitre 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 pnrensoe ne puet être écartée d'une procédure de rneucetremt ou de l'accès à un sgate ou à une période de fomtraoin en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mrusee discriminatoire, diertce ou indirecte, nnmotaemt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de proiotmon professionnelle, de miaouttn ou de reoneenuvlelmt de crtoant en raison de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oetnoaitrin sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa soitiautn de fmlliae ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa sotiiuatn économique aartnppee ou cunone de son auteur, de son anaepncarte ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses oninpois politiques, de ses activités sencyadils ou mutualistes, de ses ctvniocnos religieuses, de son apreapacne physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa diclmiaooitin bancaire, ou en riason de son état de santé, de sa ptere d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une launge ature que le français.

4.1.1.1. Égalité peslelinosorfne ernte fmmees et hommes

Les eepymllours s'engagent à rsceetper les dnsotisopiis législatives raetelvis à l'égalité pelofiselsrnone entre les feemms et les hmomes et s'interdisent en conséquence de predne des décisions croeanncnt les rlotenias du travail, noemntamt l'emploi, la rémunération, l'exécution du cartont de tiavral d'un salarié, en considération du sxee ou de la saiuottin de famille, ou sur la bsae de critères de choix différents soeln le sxee ou la satiuoitn de famille.

En particulier, tuot eyopmeulr est tneu d'assurer puor un même taairvl ou un tiavral de vleaur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hemmos et ce, conformément aux dssiiiotopns des arcliets L. 3221-2 et sniauvts du cdoe du travail.

Les doinptiissos des arectils L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du taavril snot portées, par tuot moyen, à la csnicnsoaa des penoernss aanyt accès aux liuex de travail, asini qu'aux cdtaiadns à l'embauche, conformément aux dsiintiospos de l'article R. 3221-2 du cdoe du travail.

4.1.1.2. Tealvlurrias handicapés

Toute dicinsiamotirn à l'encontre des handicapés est itdnrtiee conformément aux dnssiitpoos de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. Les ereylopmus s'engagent à fctiaier l'insertion et le minatien de tialerlruvas handicapés au sien de la bcrhne du

sorpt en pnraent en coptme les mueress appropriées aevc le cnrocuos de l'Agefiph.

Tout eolypemur de 20 salariés ou puls est soumis à l'obligation prévue par l'article L. 5212-2 du cdoe du tivaval de réserver des emoplis aux tarvreallius handicapés, aux mutilés de gurree et assimilés.

4.1.2. Otbcjiefs généraux

La présente ctinveonon a puor oejbt de fevisroar le développement et la strttcuuoiran de l'emploi dnas la bhncare penfoslsiroenle sport.

La spécificité de ctete brcnhae prioeeolnnlsfsee est liée à l'évolution des activités stopvreis qui snot aparupes et se snot développées seoln luer pprroe rythme, en fotoicnn des cdiontnios climatiques, du tpems de liosr des ptqanturias et des ceinadrrels des compétitions.

Dans cette bcrhne plisoeeonfnesrle caeetinrs stoatnuis d'emploi snot drmenietect simoesus aux cteniarotns liées à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives, et particulièrement affectées par les aléas de l'activité soivptre elle-même et/ou par les nécessités de l'accueil et l'encadrement d'un public. Les areuts suoittnais d'emploi peenvut tieofotus être oennlmnieelcscaot affectées par ces contraintes.

Mais dnas tuos les cas, les prtaies s'accordent puor privilégier le rreocus au cronatt à durée indéterminée qttuie à l'assortir, en tnat que de besoin, de modalités particulières prévues par la présente cenovontin (intermittence, mdltoaouin du tpems de travail). Il n'y a leiu de cocrnluue un corntat à durée déterminée que dnas les cas prévus par la loi et selon les dpoisnoists définies par la présente convention. Dnas la muesre du possible, le tivraal à tepms plien srea favorisé.

Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

4.2.1. Cuscinloon du cnaortt(1)

Le cntarat est établi par écrit en dlbuoe exemplaire, dnot l'un est rmies au salarié.

Outre les csauels particulières prévues par la loi, le cnratot de trviaal mentnnoie netmoamnt :

- ? la ntaure du cnaortt ;
- ? la roiasn siolcae 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 trite vnaalt aaoiuotisrtn de taravil ;
- ? le numéro naontail d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son lieu de nnsiasce ;
- ? la dtae d'embauche ;
- ? le lieu de taarvil ;
- ? la dénomination de l'emploi ;
- ? le gporue de ccsiilafaostin ;
- ? le sairlae de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
- ? la durée de tarival de référence ;
- ? les cntodnois particulières de travail, et neoatmnmt les périodes et le nmobre de seaimnes où le salarié srea amené à apicmclor des sujétions particulières ;
- ? les modalités de psrie du reops hmbaoaddiree ;
- ? les différents avgnaeats en nature et les modalités de luer ctssiaon en fin de caonrtt ;
- ? les modalités de la période d'essai ;
- ? la référence de l'organisme auequ l'employeur vrsee les costaitinos de sécurité solcaie et le numéro suos lequell ces cinisattoos snot versées ;
- ? le nom des csesias de rrtatetie complémentaire et de prévoyance ;
- ? la référence à la coeivotnnn ceclioltve et les modalités de sa cooltsuniatn sur le lieu de travail.

Le salarié et l'employeur asenpopt luer sritguane sur les 2 eaepmexrlis du coratnt précédée de la moetinn « lu et approuvé ».

Toute mtiocfadioin du ctnaort de taavirl fiat ogbtrieiloeanmt l'objet d'un aevnant proposé par écrit au salarié.

4.2.2. Période d'essai

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

? pour les ouvriers et employés : 1 mois ;

? pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;

? pour les cadres : 3 mois.

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

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

(1) 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 après l'incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
? d'être pris en charge à ce titre par le régime général de la sécurité sociale ou un autre régime.

4.3.1. 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 mineur 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 montant 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 accident de travail ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser 87 jours. Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

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

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

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

4.3.2. Absence pour maladie pluriannuelle ou accident du travail

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

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

Article 4.4 - Rupture du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020*

4.4.1. Démission du salarié

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :
? 1 mois pour les ouvriers et employés ;
? 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
? 3 mois pour les cadres.

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

4.4.2. 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 engager 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 vieillesse, donne droit au salarié à une indemnité égale à :

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

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

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 en retraite sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de départ 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 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 inopprimés 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 des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein.

4.4.3.4. Indemnité saisonnière de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquies 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 maladie d'emploi dans le cadre d'un licenciement

Pendant le préavis, pour la durée d'un nouveau emploi, les salariés à temps partiel doivent être rémunérés 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 doivent 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 consécutives par période de 12 mois, afin de permettre des postes partiellement occupés, 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 situations où 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. Mécanismes d'application dans le contrat

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

? la durée minimale annuelle de travail ;

? les périodes de travail ;

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

? les conditions de modification de ces périodes ;

? la date de début du cycle annuel de 12 mois.

4.5.3. Modalités

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

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

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

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération fait l'objet d'un forfait sur l'année déterminé à l'avance de la durée du contrat ou du contrat moyen.

Le temps de travail mensuel s'ajoute au calcul de la rémunération s'est égal à 1/12 du temps de travail annuel garanti au contrat, majoré de 10 % pour le temps des congés payés.

4.5.4. Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

Il est interdit 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 de travail donnent lieu à une majoration payée de :

? 4 % lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés) ;

? 8 % lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés).

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

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

4.5.5. Droits des salariés

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

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

Dans les mêmes conditions que les personnes mensuellement visées 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 prévue 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 pisers en compte en totalité.

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

En cas de beiosn les esrttrneeips pvneuet aovir rcoeurs au taraivl à tepms partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

4. 6. 1. Définition

Sont considérés cmome coarntts de taavril à tpmes pairetl les ctortas dnót la durée du taavril répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conenonllnvitee du travail.

4. 6. 2. Monnites oigroaleibts dnas les cottanrs

Le ctarnot diót cntieonr orute les meinonts prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente cnvtoinoen les mnenois sntuivaes :

- la répartition de la durée du tviaarl enrte les jorus de la smainee ou le cas échéant les siamnees du mios ;
- les cas dnas lleeqsus les mtfdaiioiocns éventuelles de ctete répartition peenvut itvnreienr anisi que la nratue de ces miafiitdooncs ;
- le délai de prévenance en cas de mafocdtoiiin est de 7 jruos ouvrés ;
- les leiitms conenarnct les hueers complémentaires ;
- les modalités de conimaioctmun par écrit au salarié des hrairos de tavrail puor cuqahe journée travaillée.

4. 6. 3. Les heerus complémentaires

Les hueers complémentaires snot des hruees de tviaarl que l'employeur ddmaene au talirveualr à tpmes pitaerl d'effectuer au-delà de la durée de taavril prévue dnas son conartt et dnas la liimte d'un teris 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 rseeufr d'effectuer les heuers complémentaires proposées.

L'employeur prruoa rorcuier à un vanlot d'heures complémentaires dnas la ltmie mmaxuim du tires de la durée hmibdearaoe ou meusllnee prévue au contrat. En tuot état de cause, la durée tlotae de taravil dreva demueerr inférieure à l'horaire légal.

Les heuers complémentaires qui snot effectuées au-delà de 10 % de la durée hraodmabidee ou mellsenue prévue au crntaot snot majorées de 25 %.

4. 6. 4. Itrpetriounn journalière d'activité

Les heraoris de tariavl des salariés à tepms peiatrl ne penveut comporter, au cuors d'une même journée, puls d'une ientorruitpn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à ctete règle en rasoin des cttooninis de travail, il srea accordé au salarié une cntretairpoe définie comme siut :

- si la durée taotle d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de tirvaal ou si le nborme de ceuorpus est de 2, cttee ctenaoirtre srea équivalente à 2 hueers par mios pro rtaa troimeps de l'horaire ceanttuctol ;

- si, la durée taotle d'interruption d'activité excède la durée journalière de traavil ou si le nrbmoe de cuerpous est supérieur à 2, cttee ceantptrtiroe srea équivalente à 3 hueers par mios pro rtaa tempiros de l'horaire contractuel.

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

Cette ceaimopostnn puet pnerdre la fmroe au cihox de l'employeur siot d'une prime, siot d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Gtniraaes ritaveles à la msie en overue du tpems pieratl

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

Les salariés à tpmes peaitrl puneevt accéder aux pstoes à tmeps pilen créés dnas l'entreprise dnas les cndtniioos prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.

Tout rfues de l'employeur diót être motivé par écrit au salarié dnas un délai mxmiam de 6 jruos ouvrés après que le potse à tepms plein été pourvu.

4. 6. 5. 2. Egalité de teraitenmt

Les salariés à tpms piaretl bénéficient des mêmes doirts que les salariés à tpms complet.

Le penrsenol talrniavalt à tpms preaitl bénéficie de tteous les doptoisissns de la présente convention, pro rtaa trmeiops puor ceells qui snot liées au tpms de travail.

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

Lorsque l'horaire myoen réellement effectué par un salarié à temps pirteal a dépassé de 2 heeurs au mnios par siename (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son ctornat :

- pdaennt 12 smeaneis consécutives ;

- ou pennadt 12 smiaenes au cuors d'une période de 15 semaines.

Cet hrairoe diót être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf oioopspitn du salarié concerné. Le nuevol haroire est égal à l'horaire meyon réellement effectué. Un aanenvt au catrnot de tiaiavl diót 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. Carottns saisonniers

4.7.1.1. Cas de recours

Un ctnorat de tiaiavl à durée déterminée sinoasnier puet être cclnou conformément aux diinoisptoss de l'article L. 1242-2, 3° du cdoe du travail.

4.7.1.2. Rtdocnouiecn du ctnaort saisonnier

A. ? Rconoidteucn des cantotrs ssionenaris dnas les eeepnrists de mnois de 50 salariés ETP

A.1. ? Cntodoiins de reconduction

Tout salarié anayt été embauché suos cranott de tvariail à caractère sioensianr dnas la même eipnrstee bénéficie d'un driot à rudnoetoiccn de son cnoartt dès lros que les ciitdonons cmlivuteaus stnvauies snot rilmpes :

? l'employeur dpissoe d'un eolmpi saisonnier, au snes de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, à piourovr et qui siot cbaipotlme aevc la qiaiuioftlcan du salarié ;

? le salarié a effectué au mnios 3 mêmes sasoinns dnas ctete esritrpnee sur 3 années consécutives.

Lorsque ces cintnoiods snot réunies, l'employeur irfmone le salarié de son droit à runcieotdcon du cortant sineinasor 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 d'office et en temps utile à ces informations, l'employeur informe le salarié de l'article A.1 susmentionné :
? avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de recrutement de son contrat ;
? lorsqu'il est issu d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur informe au préalable le 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 susmentionné proposé.

A.3. ? Prime

Le salarié bénéficiant de la réduction de son contrat perçoit dès le début du 3^e contrat saisonnier consécutif 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. ? Recrutement des candidats saisonniers dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus

Les entreprises de 50 salariés et plus s'entendent pour favoriser le dialogue social dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus concernant les dispositifs relatifs à la réduction du temps de travail saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise traitant de la question dans ces structures, les salariés saisonniers travaillant sur des créneaux 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 cas de recrutement 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 accordée 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 les 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 services 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 équipements constitués sous forme associative ou commerciale ayant pour objet principal l'organisation de la compétition ou manifestation sportive concernée.

Dans ce cas, la durée du contrat correspondra à la durée

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 condition n'est pas due dans le cas de manifestation sportive de durée 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. 122-2 à L. 122-8 du code du sport.

Les conditions ci-dessus avant le 27 novembre 2015 énoncées dans le chapitre 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 nouvellement embauchés du secteur 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 ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lieu de destination sportive ou une société assurant la pratique 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 destination sportive 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 sens de la structure employeur et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail à la préparation et l'encadrement d'un ou de plusieurs sportifs professionnels, et ce sous ses auspices (dont la préparation physique et athlétique, la formation 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 mentionne la mention des articles L. 122-2 à L. 122-8 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 est affecté le salarié ;

4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et avantages de salaire s'il en existe ;

5° Les normes et avantages des services de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assureur la couverture maladie complémentaire ;

6° L'intitulé des conditions ou accords particuliers 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 travailler ;
- ? le numéro national 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 versement en fin de contrat ;
- ? la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro de son compte de cotisations ;
- ? les modalités de conclusion de la convention collective sur le lieu de travail.

Le salarié ou l'entraîneur professionnel et l'employeur approuvent l'engagement sur les trois éléments du contrat de travail précédés de la mention « lu et approuvé ».

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

Tout contrat de travail à durée déterminée est conclu par l'employeur au salarié 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 s'applique pas en cas de 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 protection 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 conditions suivantes :

? en cas de saison sportive pour une durée maximale de 6 mois à compter de la fin jusqu'au terme de la saison sportive ;

? en cas de saison sportive pour une durée maximale de 5 mois à compter de la fin jusqu'au terme de la saison sportive en cas de renouvellement temporaire d'un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité.

Aucun salarié en CDD spécifique ne peut faire l'objet d'une embauche 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. Montant de salaire

Le montant 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 exclue de l'extension en ce qu'elle renvoie 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 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 repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2. Heures supplémentaires

5.1.2.1. Définitions et notions générales

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

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

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

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

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Matériel ou autres avantages de remplacement

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

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

5.1.2.2.2. Repos compensateur obligatoire

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

ctsmeeanpour défini comme siut :

5.1.2.2.2.1. Coioindnts d'acquisition du dirot au repos

Dans les entripsrees d'au puls 20 salariés :

? hueres supplémentaires effectuées au-delà du congntient aneunl d'heures : la durée du roeps conmpaesteur est égale à 50 % de ces heures.

Dans les ertsrepnies de puls de 20 salariés :

? hueers supplémentaires effectuées dnas le voumle du cnignntoet anunel d'heures : la durée du roeps cmoeeputsar est égale à 50 % du tpems de tviaral aoclcpmi en heeurs supplémentaires au-delà du phnacelr de 41 hreeus haoedemdraibs ;

? hereus supplémentaires effectuées au-delà du contninegt légal anuenl d'heures : la durée du ropes ctasumeneopr est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2.2. Conioditns d'utilisation du driot au repos

Ce driot est ouvert dès que le salarié tlosaite 7 hueres de repos. Il diot être pirs dnas les 6 mios qui seiunvt l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; cuqhae journée ou demi-journée cnpoeorsrd au nbmroe d'heures que le salarié aiaurt travaillé au corus de ctete journée ou demi-journée.

Ce rpeos qui est assimilé à une période de taivarl eeffticf puor le ccalul des ditros du salarié dnnoe leiu à une ioitnmdsienan qui ne diot entraîner auunce dmtuoiinin par rarpopt à la rémunération que le salarié aiarut perçue s'il aiavt apoclmci son travail. L'absence de dnmdeae de pirse de ropes par le salarié ne puet entraîner la petre de son doirt au repos. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de lui daendemr de pnerdre eetifvecfmnet ses ropes dnas le délai mmixaum de 1 an.

Un état des heerus supplémentaires effectuées, des hreues de ropes caunotmseper de rcommnlapeet et, le cas échéant, les heerus de ropes ctempuonaser légal pisres anisi que les crédits d'heures ceatdnprnoorss disponibles, dvrea être tneu à la dsotpsiion de l'inspecteur du tvaaril et annexé au blutein de pyae du salarié. Il cerroopma une moneitn niniaoftt l'ouverture des dirots aux ropes compensateurs, les modalités et le délai dnas lequel ils doenivt être pris. Ce tepms de rpoes est pirs au chiox du salarié suaf nécessité de service.

5.1.3. Durées maamelxis journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées mmelixaas journalières

? 8 herues puor les atrnppies et les jnuées trlealairuvs de monis de 18 ans ;

? 10 hueres puor les artues salariés.

Toutefois, dnas ctireaens situations, il est pisbolse de dépasser ces durées, snas puor atnuat dépasser 12 heures. Ctete dososipitin eetlpecxnlnioe 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 juors par an(1).

La durée qitieunonde du tariavl s'apprécie dnas le crdae de la journée civile, siot de herue à 24 heures.

Dès lros que tuot salarié bénéficie d'un ropes qideutoin de 11 heerus consécutives, l'amplitude milaamxe journalière ne puet pas dépasser 13 hreues suaf eopcxietns prévues par la loi.

Durées mlmaaxeis hebdomadaires

Le normbe de semaeins dnnot la durée aittent ou dépasse 44 herues est limité à 15 par an. Lsorque 4 saimenes consécutives snot supérieures ou égales à 44 heures, la 5e smainee diot être de 35 heeurs au puls(2).

Ces dsotpiiosins ne s'appliquent pas en cas de muoaltdion du tpems de travail.

5.1.4. ? Reops heabdiromdae et juors fériés

5.1.4.1. ? Rpeos hradediomabe et tivaarl dominical

5.1.4.1.1. ? Le principe

La durée hivedmraoad de du traaiavl puet être répartie de manière inégale etnre les jrous de la semaine. Elle puet être organisée sur 4 jorus puor les salariés à tpms complet.

Le tviaral par clcye puet être organisé sur la bsae sintuave : 70 hereus par cylce de 2 snieeams réparties sur une snemaie de 4 juors et une smienae de 5 jours.

Les enirsprees ou établissements s'efforcent de rerheecchr la possibilité d'accorder duex jorus de ropes consécutifs à lerus salariés.

5.1.4.1.2. ? Les modalités

Lorsque les rhytems des activités svtreoips l'exigent et conformément aux dioiistnpso du cdoe du travail, les epstreienrs ou établissements relavnet de la présente contnoievn bénéficient d'une dérogation à la règle du ropes dominical, puor les tpeys d'emplois qui snot liés dcntremeiet à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.(3)

Lorsque le ropes n'est pas hbteuelanlemt donné le dimanche, le cntorat de traiaavl diot en faire mention. En outre, luosrqe les salariés trnrvlielaat hienmublaeett le dimanche, l'employeur diot orisganer luer tiavarl aifn qu'ils pnisesut bénéficier siot de duex juors de ropes consécutifs par samenie aevc dmahcnie travaillé, siot de 11 dnmihceas non travaillés par an, hros congés payés.

Le caucll du nbmore de dcameihns non travaillés s'effectue au pro rtaa temprios qunad la durée du canortt de taavirl est inférieure à un an.

Si un juor de ropes hdbedaariome est travaillé, les hueers effectuées ce jour-là par les prseneonls sorent payées aevc une morajaiton de 50 % du taifr noraml ou remplacées par un ropes cemtoasuenpr équivalent (soit 1 herue 30 minteus de récupération par hure travaillée).

Ces mnoiajotars se ssbeuitntut à cllees prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2. Jrous fériés

A. ? Principes

Lorsqu'un juor férié hnteelmeiblaut chômé par le sicerve aueuql aeitnparpt le salarié est travaillé, les hreues effectuées ce jour-là par le salarié seront payées aevc une matjooarin de 50 % du tarif noarml ou remplacées par un ropes ctpaemnoeurs équivalent (soit 1 hruue 30 mitunes de récupération par hreue travaillée). Ces motnoiarajs se suetsibuntt à cllees 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 silraae de la journée est majoré de 100 %.

B. ? Cas pticularuer des 1er javnier et 25 décembre

Pour les salariés anyat au mnios 2 mios d'ancienneté, losqrue le 1er jvniaer et/ ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une maojtriaon de 50 % des hreues effectuées. Ctete moijoartan est versée en piicrpne en sailare ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un ropes caetepsnmur équivalent.

5.1.5. Tpms prateil (ancien art. 4.6)

En cas de besoin, les erpertisnes pevenut aiovr roecrus au tavaarl à tpms partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.

5.1.5.1. Définition

Sont considérés comme ctatonrs de trviaal à tpms pertial les cttranos dnnot la durée du tiaravl répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou cnrvlieootlnene du travail.

5.1.5.2. Dérogation à la durée minlmaie de 24 hreus hbediedoamrs (ou l'équivalent muesnel ou sur une période supérieure à cttee durée)

Le roeoucs aux cnraotts de taivral à tpms patirel dérogeant à l'article L. 3123-27 du cdoe du traival n'est pibosle qu'aux eilomps ne rvnaelet pas du cotrant à durée indéterminée

inmentteritt organisé dnas les cioniotnds de l'article 4.5.1 de la présente convention, ansii que puor puivovr les ptesos dnot l'organisation du tvaaril ne preemt pas l'utilisation du CDI intermittent.

5.1.5.2.1. Durée malmiine de travail

5.1.5.2.1.1. Salariés à tepms piertal dnot le tpmes de tivaral est réparti sur la saenime ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mnimiale de tiavral des salariés dnot le tpmes de tavrail est réparti sur la snimaee est fixée comme siut :

-pour un tpmes de taivral caetrtucnol réparti sur 1 juor dnas la snmieae : durée mlnimaie hdoiarneadbe de 2 hereus ;

-pour un tepms de trvaail ccertatnuol réparti sur 2 juors dnas la sniaeme : durée mimlinae haieboddrmae de 3 hreues ;

-pour un tpmes de tariavl cnourcattel réparti sur 3 juors dnas la simeane : durée mimnalie hmdieboadare de 5 hreues ;

-pour un tpems de tiavarl cecurttanol réparti sur 4 juors dnas la siaenme : durée miilhmae hraaeiobddme de 8 heerus ;

-pour un tpems de tariavl canterucotl réparti sur 5 juors dnas la sienmae : durée mlanmiie hbadoieramde de 10 hereus ;

-pour un tpmes de tavaril ceonrtactul réparti sur 6 juors dnas la saiemne : durée mmailine hmrddbiaoeae prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dnot le tpmes de tavaril est réparti sur le mois, cttee dospotiisin est également applicable, suaf puor les smeieans au crous deqleeluss le carnott ne prévoit pas d'activité, lequesuells ne snot pas suosmes à une durée mlinmie de travail.

5.1.5.2.1.2. Salariés à tpmes peratil dnot le tpmes de taraivl est réparti par acrocd cieltlocl sur puls de 1 mois

La durée mliamne de tivaarl des salariés dnot le tpmes de tairavl est réparti sur puls de 1 mios cropsrneod puor un cycle anneul à 304 hereus sur 12 mois, ctete durée mimnlaie étant proratisée puor les salariés dnot la répartition du tpmes de traavil est inférieure à l'année.

L'organisation du taraivl devra retesr cmnrofoe 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 miiamnle de travail

Dès lros que la répartition hdbidmoaerae du tpmes de tiavarl prévue au corntat de tviaral du salarié srea modifiée de manière penantemre en curos d'emploi, cttee durée maiinmle de tariavl srea réévaluée en focontin de ces dispositions.

La durée mnalmiie de taavril hdaerioabdme du salarié ne sera, en revanche, pas modifiée par un chneenamtg tmripaeore de la répartition du tepms de tavaril prévu au contrat, nenmotmat dnas le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

5.1.5.2.2. Dérogation apbplcaile à ceiartns salariés pvuirasount des études

Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, les salariés de mions de 26 ans pnruvsoiat leurs études ne snot soumis à acuune durée mlnimiae de taivarl ctnnneiolelvne ou légale. Ils jifunitest de ce statut auprès de luer elpmeouyr par tuot moyen.

Le salarié qui ne saiafistt puls l'une de ces contdjonis en irfnome l'employeur par écrit mnoyneant un préavis de 15 juors 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 coevnointn cvellctoie s'applique de pelin droit.

5.1.5.2.3. Dérogation à la dmdaene du salarié

Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, une durée du tivaarl inférieure à la durée mlinmie prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tivaarl puet être fixée à la ddmeane du

salarié, siot puor lui ptmtreee de faire fcae à des crnetaions personnelles, siot puor lui perremtte de cmuuelr plerusius activités aifn d'atteindre une durée golblae d'activité cdaonrprenost à un tpmes pelin ou au mnois égale à la durée mentionnée au même article. Cette ddaenme est écrite et motivée.

Le salarié qui ne jtiusife puls de l'un de ces mftois rncnoee à sa dendame de dérogation légale par une irinftooamn écrite et motivée adressée à l'employeur et recstpanet un préavis de 15 juors ouvrables. Passé ce délai, l'article 5.1.5.2.1 de la cnvoetoinn cioctllvee s'applique de pelin droit.

L'employeur ifnomre cuqhae année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du ponensel du nrmobe de demdanes de dérogations ivldnieleuids à la durée du travail.

5.1.5.2.4. Modalités de gnartiae de régularité des heuers de tviaarl et de cumul d'activités salariées

L'application des atrcleis 5.1.5.2.1 et 5.1.5.2.3 est subordonnée au ruegrnpemeot des hiaeors de tivaarl du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dnas tuote la murese du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois cehz d'autres eroyelmups aifn d'atteindre une durée gllaboe d'activité crdreapnonsot à 24 heures, à son équivalent mesneul ou à un tpmes plein. À cttee fin, il dnnoe priorité à ce salarié, suos réserve de la joiuitsicatfn de la réalité de ces emplois, puor l'aménagement de ses horaires.

Afin de grianatr la régularité des horaires, l'employeur reemt au salarié, 1 simenae anavt sa pirse d'effet, un panilnng puor cqhaue seiname travaillée.

Les modalités de remgnuepreot poornnut être définies par accrod d'entreprise.

5.1.5.3. Mneitons oglotriaebis dnas les contrats

Le cnotrat diot ctiennor otore les moitnes prévues à l'article 4.2.1 de la présente cvtoineonn les mnoitens stieuvans :

-la période de référence ;

-la répartition de la durée du tivaarl ernte les jrous de la saemine ou, en cas de répartition mnueselle du tpems de travail, ernte les sneieams du mios ;

-les cas dnas llequesus les mdntiofoiacis éventuelles de cette répartition peveunt ieeivnntrr ainsi que la ntaure de ces mtncfoiodiis ;

-le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 juors ouvrés ; toutefois, en cas de ciacetsnoncrs elenilpocnxtees (notamment : intempéries, indisponibilité des luoacx ou des outlis de traivl indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai puet être cmprios ernte 3 et 6 juors ouvrés ;

-l'impossibilité puor l'employeur de réduire le délai de prévenance de la mdoicaotfin en deçà de 7 juors ouvrés en cas de ccainsnrtoecs eexoetpelncilns puls de 8 fios par an ;

-les lmieits caencrnot les hreus complémentaires ;

-les modalités de cniuaetmion par écrit au salarié des hriaeors de tvaarl puor caqhe journée travaillée, dnot le délai de tnssrmaoisin du planning.

5.1.5.4. Les hurees complémentaires

Les heeurs complémentaires snot des hreues de tviaral que l'employeur demande au tlraveuilr à tpmes ptiarel d'effectuer au-delà de la durée de traavil prévue dnas son contrat, et dnas la liitme de 1/3 de l'horaire contractuel, snas pooivur aenrtctie la durée légale.

Lorsque les hures 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 contractuelle de travail.

5.1.5.5. Compléments d'heures par avenant

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

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

Le nombre d'avenants peut porter de manière au complément d'heures est limité à 8 par an.

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

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

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

5.1.5.6. Iroeputrnin journalière d'activité

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

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

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

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

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien 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 complet 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 dispositifs de la présente convention pour tous les aspects pour ceux qui sont liés au temps de travail.

5.1.5.7.3. Dépassement permanent de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire réellement effectué par un salarié à

temps partiel a dépassé de 2 heures au mois 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 impossibilité du salarié concerné. Le nouveau horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

(1) Teemrs exlucs de l'extension comme étant croeintrs aux dpolitosnsis 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 desquels 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) Une dérogation au principe d'application s'applique aux cas prévus par le code du travail, l'alinéa 1 de l'article 5.1.4.1.2 de la convention collective est étendu sous réserve que l'emploi de salariés le dimanche n'entre dans l'un des cas listés à l'article R. 3132-5 du code du travail pris en application de l'article L. 3132-12 du code du travail. (Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

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 soumise à ses propres rythmes imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des considérations de calendriers de compétitions sportives, de saisons sportives 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 les temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

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

Dans les conditions et limites ci-dessous énoncées, la modulation peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, qu'il s'agisse de 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. Représentation 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 font l'objet d'une consultation avec les représentants des salariés ou à défaut avec les salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés et le programme d'application doit

être porté à la cocsiannsae du psnneoerl par vioe d'affichage, 1 mios anvat le début de la période de modulation.

Si, au titre d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une artue fluorme de moiulaodtn ou d'y renoncer, les salariés et leus représentants snot consultés et informés aevc un préavis de 3 mois.

5.2.2.2. Cadre général du rcreuos à la modulation

Dans tuos les cas décrits ci-dessus, le catrnot et/ou l'accord d'entreprise dnroevt définir précisément les creitoatnns particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Le salarié est informé du pmmorrgae iaiindctf de la répartition de la durée du taairvl par crioruer ou par lttree rsmiee en mian propre.

Les hraiores de tiaavrl snot notifiés au salarié soeln les mêmes modalités et dnas un délai de 7 jours.

Il derva être prévu, pour cuqahe période de modulation, l'établissement d'un cotpme iuindiedvl d'heures par salarié concerné. Sur ce dmnuoect devront fruiegr les hurees effectuées dnas le cdare de la mdtuoiaoln dipues le début de la période de modulation.

Ce dnmeuoct proura être communiqué à tuot mnomet au salarié sur sa dedmnae ; il derva être oblniioreegmatt annexé au biuleltn de sarlaie corrdasponent au mios au crous duueql la demdane a été formulée.

5.2.3. Tarival à tpmes pilen modulé

5.2.3.1. Étendue de la modulation

La mdoiautlon du tepms de taiarvl drvea s'effectuer sur une période définie de 12 mios consécutifs, dnas les conitdinos et liteims saievtus :

1. Sur ctete période annuelle, la durée de traiavl ne proura pas excéder 1 575 herues auxeluqls s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail. Ctete réduction du tpmes de tvaail crnporeod au mnios à 3 jrous non travaillés, en dreohs des congés payés et des jrous fériés.
2. Le polfand de la mtuoidloan est fixé à 48 heures, le plechanr à heure.

3. Une période de htuae activité ceonoprssd à une durée hemodbaidare égale ou supérieure de 41 heures. Cqahue période de huate activité ne pruroa être organisée sur puls de 8 seimneas consécutives, les ianvellerts ernte 2 périodes heutas ne pvunaot être inférieurs à 2 siemaens de 35 heeurs haorbemeadids ou de congés payés.

4. Le nbrome de samenies travaillées de 48 hereus ne puet excéder 14 snaeiems par an.

5. La mnyeone du tpmes de tairavl ne porura pas dépasser sur 12 snemieas consécutives 44 heeurs conformément aux donptissiios de l'article L. 3121-22 du cdoe du travail.

6. Pour les périodes d'activité réduite, la mdaiotolon purora s'effectuer suos la fmore de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Csnotunetit des heuers supplémentaires non programmées ssieumos aux dostinopiiss des alrcteis L. 3121-30 et L. 3121-36 du cdoe du tvarail et 5.1.2 de la CNCS :

- les herues effectuées au-delà du plafond de la modulation, siot 48 heures, suos réserve de l'autorisation de l'inspecteur du tvaialr ;
- aisni que les hreues effectuées au-delà de la durée aullnene fixée au 1, à l'exclusion des herues ci-dessus.

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

5.2.3.2. Programmation

Un pagmmrroe aenunl devra être établi par l'employeur pour la période coonreprsnadt à clele prévue à l'article 5.2.3.1.

Les poargmrms anelnus ifacinidts de tarvail et les hairreos headoamrdiebs intiifcdas crdasoprnnnoets sernot définis et communiqués par l'employeur, après coulaoittsnn des représentants du pnensreol s'ils existent, un mios anavt luer application.

Les hiareors individualisés de trviaal poonrrut être modifiés en cours de moidltouan suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une mcdtofoiaiin ireeinvtnt dnas un délai inférieur à 7 jorus suos réserve d'un délai de prévenance muinmim de 1 jour, le salarié bénéficie d'un dorit de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une ceirnatrptoe sloen le tabelau sianvut :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
1 snaieme non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de ropes par fttiuluaocn hebdomadaire
1 journée non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de rpeos teuots les 2 founitcualts journalières
1 demi-journée de tiaravl est inversée	1 demi-heure de ropes tuotes les 4 ftutaoulncs de demi-journée

Les dtrios aqucis en alcoiipaptn des dpiiootissns de cet arcstile se cmueulnt aevc cuex aicqus au titre de l'article 5.1.2.2.2.1 et snot utilisés dnas les cninidotos définies à l'article 5.1.2.2.2.2.

5.2.3.3. Mnaiiodcoitfs exceptionnelles

En cas de snuncervae de crncaiotsnsecs etilcxenelpenos rndnaet islosibpme le rcsept de l'horaire programmé, l'employeur puet miifoedr l'horaire de tavrail suos réserve du rcpeset d'un délai de prévenance miniumm de 1 jour.

Dans cttee hypothèse, l'employeur irfnome snas délai l'inspecteur du taarvil asnii que les salariés concernés de la snnvacreue de citrasceoncs juiatfsint la réduction de l'horaire.

Une iidemsanontin au titre du roeurs à l'activité plaittree puet le cas échéant être sollicitée pour les hreeus peerdus en deçà de la durée du taravil prévue dnas le pommarge iditaincf des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dssopoiints légales applicables.

En fin de période de miodtaoulm ou à la dtae de rrtupue du caotrt de travail, une régularisation de la rémunération devra

être effectuée sur la bsae prévue au contrat.

5.2.3.4. Rémunération(1)

Le siraae est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le sailare mmniuim mesenul crsreponod au penisonmnteiot du salarié au rraged de la gllrie de cafosltiaicsin définie par la présente convention.

En cas d'absence ne donnnat pas leiu à mneitian du srlaaie par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mesulenle srea égale au prudoit du normbe d'heures d'absence par le tuax hrriaoe de la rémunération musllenee lissée.

5.2.3.5. Salariés n'ayant pas travaillé panendt ttoue la période de référence

Les salariés aaynt travaillé une pirtae de la période de référence pvneeut être placés dnas 2 satiinutos siunevtas :

- la durée meonnye calculée sur la période de tirvaal est supérieure à 35 herues à l'expiration de délai-congé. Dnas ce cas, les herues de dépassement bénéficient des mjooaatnirs

prévues par l'article 5.1.2 ainsi que, le cas échéant, des rpeos cmseotupars ;

- la durée moyennée calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signature de la convention collective de travail. Dans ce cas, la copie de la convention collective doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette copie 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 résilier cette proposition dans les conditions suivantes :

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

- avoir communiqué les règles de travail prévues par ce ou ces contrats de travail.

5.2.4.1. Étendue de la modulation

Les éprouvés peuvent travailler sur tout ou partie de l'année la durée habituelle ou mensuelle des contrats à temps partiel.

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

1. La durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat.

2. La durée hebdomadaire ne peut en aucun cas excéder 35 heures, heures complémentaires incluses.

3. La durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne(2) prévue au contrat.

4. La durée minimale de travail journalière ne peut être inférieure à 2 heures.

5. La durée minimale de travail hebdomadaire ne peut être inférieure à 28 heures.

5.2.4.2. Périodicité(3)

Un pourcentage annuel devra être établi par l'employeur pour la période comprise entre celle prévue à l'article 5.2.4.1.

Les pourcentages annuels indicatifs de travail et les horaires habituels de travail doivent être définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, 1 mois avant leur application.

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

5.2.4.3. Rémunération(4)

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

En cas d'absence ne donnant pas lieu à paiement du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au pourcentage 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 conventionnelle 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 conventionnelle à la date de signature de la convention collective de travail. Dans ce cas, la copie de la convention collective doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette copie 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 conventionnelle 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) Actuellement étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de branche et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(2) Terme issu de l'extension même étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquels la variation de la durée du travail doit se faire à partir de la durée stipulée au contrat de travail et non de la durée habituelle moyenne prévue au contrat. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(3) Actuellement étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquelles le pourcentage de répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(4) Actuellement étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de branche et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

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 juil. 2005

Tout sera mis en œuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les 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 employeurs prennent en compte la volonté 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 janv. 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, 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 viitse d'information et de prévention, dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à cpteomr de la pisre ecffituee du poste de tviaral (art. R. 4624-10 et svanuits du cdoe du travail).

Pour les teliaravlrus de niut et les mineurs, ctete vstiie diot être réalisée anvat luer peeimr juor de taivarl (art. R. 4624-18 du cdoe du travail).

Pour les salariés oucpnact des ptoes à risques, soimus à une svnlleurcaie médicale renforcée, un eeaxmn médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche dnas les cinooditns prévues par les ailcrets R. 4624-22 et saunvits du cdoe du travail.

6.2.1.3. Vieists d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un romeenueevllt de la vistie d'information et de prévention iniatile sloen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui penrd en cptmoe les cnotdoniis de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du tviaral (art. R. 4624-16 du cdoe du travail).

Tout taeavrilur dnot l'état de santé, l'âge, les cdiootnnis de taiarvl ou les rsuieqs ploniesnfersos aqllexuus il est exposé le nécessitent, nmanemt les tilrluevaars handicapés, les taariullrves qui déclarent être tilueratis d'une pesnoin d'invalidité et les tuavralierls de nuit, bénéficie, à l'issue de la vtisie d'information et de prévention, de modalités de suvii adaptées, soeln une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du cdoe du travail).

Les salariés ocancput des potess à risques, somuis à une sivelalnruce médicale renforcée, bénéficient du rvmeeellnoenuet de l'examen médical d'aptitude réalisé lros de l'embauche, svaniut une périodicité fixée par le médecin du taivarl (dans un délai miaxaml de 4 ans), dnas les cditinnoos prévues par l'article R. 4624-28 du cdoe du travail. Une visite intermédiaire est organisée aevc un psrinsofeonel de santé dnas un délai maiamxl de 2 ans.

6.2.2. Sécurité

6.2.2.1. Préambule

En tnat qu'il puet présenter des resuiqs spécifiques, le soprt ipsome à tuos les intervenants, eolrpyuems et salariés, une vicagnile en matière de sécurité.

6.2.2.2. Dovier d'information

L'employeur est tneu d'informer les salariés, par tuot myeon approprié à sa disposition, des règles alaelbcpips aux ctninooids d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de lealulqe ils ont été recrutés.

De luer côté, les salariés s'engagent à se cfomeror à ces règles et à ovbseerr sretentcmit les cgnsioens y afférentes dnas l'utilisation des dsotispfiis de sécurité et de prévention mis à luer disposition.

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

6.2.3.1. Rôle du CSE

Les qtoiusens relievats à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux cotidionns de tavaril relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du prenoesnl au CSE coburitne à pouoirvmor la santé, la sécurité et l'amélioration des citoondnis de tviaral dnas la suucrtrte et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tvraail ou de madelias pesforlieneensls ou à caractère pismoefnoersl (art. L. 2312-5 du cdoe du travail).

De plus, dnas les sutrrutecs de 50 salariés ETP et plus, le comité saicol et économique (art. L. 2312-9 du cdoe du travail) :

1° Procède à l'analyse des rquiess pierolfesennos ageuxuls pvuneet être exposés les travailleurs, noemtant les feemms enceintes, aisni que des etffes de l'exposition aux faturces de rsieqs pernolesonies mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tiraval ;

2° Cnirutobe nmomtaent à feciiatlrl l'accès des femmes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des peosts de traavil aifn de faeilictr l'accès et le maeintin des pensoensr handicapées à tuos les eolimps au crous de luer vie piesfonoesnlrl ;

3° Puet siuetcsr toute iivaititne qu'il eismte uilte et pesoorpr notanemmt des atconis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des aenstigmsses sexetiss définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rufes de l'employeur est motivé.

Les meebrms de la délégation du ponsneerl du CSE bénéficient de la fatiromon nécessaire à l'exercice de lrues miinsoss en matière de santé, de sécurité et de cnnidoitos de traival dnas les cntnidois prévues par les aelctirs L. 2315-18 et L. 2315-40 du cdoe du travail.

6.2.3.2. Cimsmisoon santé, sécurité et cnoitonds de traavil (CCSST)

Une CSCST est créée au sien du CSE dnas les surrtcuets et établissements dticinsts d'au mions 300 salariés ETP.

Dans les aterus structures, l'inspecteur du triaval puet iopemr la création d'une CCSST lqrsuo ctete musree est nécessaire, nomtmeant en riaoqn de la nraute des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSCST se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou pitrae des atiutrtbnois du comité, rieltaevs à la santé, la sécurité et aux cinonoitds de travail, à l'exception du reorucs à un expert, tel que prévu par les acilrtes L. 2315-78 et stiavnus du cdoe du travail, et des aitrtnioub csttveuinlos du comité.

Les mberems de la CCSST snot désignés par le CSE pmrai ses mebrems conformément à l'article L. 2315-39 du cdoe du travail. En tnat que représentants du personnel, ils bénéficient des dtiors et prtceinoots attachés à luer mandat, et snot tunes au srceet peisnneofsorl et à une otbialogin de discrétion (art. L. 2315-39 du cdoe du travail).

6.2.4. Prévention et éthique

Les salariés et eulyeproms snot teuns de se cmfreonor senemctrtit aux dooptisiinss législatives et réglementaires retivaes à la pieorcottn de la santé des sifptros et à la lutte antidopage.

6.2.5. Diort de ratiert et degnar grvae et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du cdoe du tairavl aucne sanction, ancuue rteenue sur saalrie ne puet être prsie à l'encontre d'un salarié ou d'un gproue de salariés qui se snot retirés d'une siitouatn de taravil non cfomnore aux règles de sécurité susmentionnées (art. 6.2.2.2) luorqse cette stuoiatin présente un dgeanr gavre et inmeint puor luer intégrité pushyiqe ou puor luer santé.

Par extension, luorsqe la soliittaun présente un dganer garve et innimemt puor l'intégrité phiqysue ou puor la santé des ptiaqrnuas qu'il encadre, le salarié ne proura être sanctionné puor aoivr exercé son diort de ritaert et ne pas avior exécuté les ittiounrnncs reques.

Ces pncipires s'appliquent également en cas de mnqunmaeet avéré, dnas le cadre de l'établissement, aux doiitsnopiss légales et réglementaires régissant la lutte ctrone le dopage.

Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

À ptrair d'une villee sanitaire, une poiltuqie de prévention acivte srea msie en place.

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

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

Dans ce cas, la période de référence doit être icstnre au carotnt de tvariail ou par avenant.

7.1.2. Périodes assimilées à un tpmes de tvariail effectif

Sont considérés cmmoe périodes de triaavl eifftecf pour la détermination du congé aunenl :

- ? les jours fériés ;
- ? les périodes de congés aneluns ;
- ? les périodes de congé maternité, paternité, adoption, acdtneics du taravil et de trajet, mdaiale piollsreosfnnee ;
- ? les périodes de miladae anyat fiat l'objet d'une ianenodisitmn au titre de l'article 4.3.1 ;
- ? les périodes de ftmroaion légales ou cetnelennnnviolos (formation pesrinoflnlosee et permanente, crous professionnels, fortimoan en cuors d'emploi) ;
- ? les périodes pdneant lllseques le salarié bénéficie d'un congé de fimortoan économique, soilcae et sdacaynlie ;
- ? les congés elnynoteceips ;
- ? les aotisnouarits d'absence pour la défense nnoliaate visées par le cdoe du tvariail (journée défense et citoyenneté, réserve mailitrie opérationnelle) ;
- ? les périodes d'absence pour rosnias saydnelcis prévues à l'article 3.1.3 ;
- ? les congés de firtoaomn carde et aatuemnr de la jeunesse.

7.1.3. Prsie des congés payés

La période de psire du congé payé piincaprl est située entre le 1er mai et le 31 otobrcce de chquae année. Les congés payés pvueent être pirs dès l'embauche.

Les modalités de fninenaoortecmt ou de pirse de congés en dhores de ctete période snot déterminées selon les dtpionssiios des aiertlcs 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 ctronaeiccsc ci-après, et mannneyot justificatif, le prneensol bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux :

- ? 5 jours consécutifs ou non pour le maagire du salarié ou pour la clscuoionn d'un ptace ciivil de solidarité ;
- ? 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un connojit ou d'un enfant(1) ;
- ? 1 jour pour le mgarie d'un efnnat ;
- ? 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 s?ur du salarié ;
- ? 3 jours consécutifs ou non pour la nsiasncae ou l'adoption d'un efnnat ;
- ? 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la suruvene d'un hdnaacip d'un efnant ;
- ? 1 jour pour déménagement.

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

Pour l'application des dnissipooits ci-dessus, le trmee de cjonoint ilunct les cnbcouins nreotios et les pacsés.

Ces congés dnivoet être pirs dnas un délai riasalbnnoe en lein avec l'événement. En apocptilain des dioipnitoss légales en

vigueur, le congé nnicsaase cmnceome à courir, au cihox du salarié, le jour de la ncasisane de l'enfant ou le prmeer jour olurbvae qui suit.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecpet des dpsitnooiiss des atcielrs L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nveoaau du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 nbmvoere 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 sivnuats du cdoe du travail), le bénéfice du mniation éventuel de sailare srea aciuqs dnas les mêmes coitndions que cllees prévues pour la mldaaie pssnlfioeolnee au ctarihpe IV, atcirle 4.3.2.

Les aebescns liées à la scarlnelivue médicale pré et postnatale, ou prévues dnas le carde d'une ainsnacsste médicale à la procréation, en aitoalpcn de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, n'entraînent anuuce réduction de la rémunération et snot assimilées à du tpmes de tvariail efctefif pour l'acquisition des congés payés et les dtiors liés à l'ancienneté.

7.3.2. Congé d'adoption

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

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

Après la nasascine de l'enfant, le père salarié asnii que, le cas échéant, le cinoojt salarié de la mère ou la psnerone salariée liée à elle par un ptcae civil de solidarité ou vianvt mtlmemriaeat avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la sinpossuen du crtaont de travail.

Ce congé est oreuvt à tuot salarié, qlulee que soit son ancienneté ou la natrue de son cornatt de travail.

En atilcappon des dnissooiitps légales en vigueur, ce congé est composé de deux périodes :

- ? une première période de 4 jorus cairedelans consécutifs fnaisat immédiatement stuie au congé de nascisnae visé à l'article 7.2 ;
- ? une période de 21 jruos caiedearlms (ou de 28 jrous en cas de neisaanscs multiples) paunovt être pirs immédiatement à la stuie de la première période ou dnas un délai de six mois. Cttee période de 21 jruos (ou 28 jours) cdlaeneairs peut être fractionnée en deux peirss d'une durée manilmie de 5 jorus chacune.

Le salarié ifmrnoe son emuepolvr de la dtae prévisionnelle de l'accouchement au mnios 1 mios aavnt celle-ci. Le salarié diot également imfoernr son eyeopmulr des dtaes de prsie et des durées de congés au minos 1 mios anvat le début de chuae période.

7.3.4. Congé snas solde

Le penorensl embauché suos crtaont à durée indéterminée anyat 1 an d'ancienneté peut sciitolelr un congé snas sdole puvoant alelr jusqu'à une période de 1 an.

7.3.4.1. Procédure

Pour bénéficier de ce congé, le salarié diot présenter sa dmedane motivée, par pli recommandé avec accusé de réception, au mions 3 mios aavnt la dtae présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur diot répondre au salarié, par pli recommandé avec accusé de réception, dnas le délai de 30 jruos sivnuat la présentation de la lttree de dnmdeae du salarié, aifn de lui sefiignir son aoccrd ou son rfues motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Après 2 retours 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.

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, renouvellement inclus, doit être respecté avant un nouveau congé 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 chaque absence soit au moins de une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur est tenu pendant 1 an de l'embaucher en priorité dans les emplois cooparant 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 senior ont en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEF) comme outil prioritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
? utiliser l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
? inciter les entreprises à encourager leur personnel 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 au maintien de 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 faisant le point des actions entreprises 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 croissante la qualifie pour l'acquies.

8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences propose l'ensemble des actions de formation nouvelles par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre les actions de formation initiales qui doivent être effectuées sur le temps de travail et les actions de formation continues qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

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

Il s'agit de toute action de formation continue exercée d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Cette action, qui doit être encouragée 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. Actions antérieures de formation

Les actions de formation, antérieures de 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 refuseur de signer 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 formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un préalable hiring 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 fonctionnement du CPF

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

8.2.2. Mobilisation 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 concertation 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 France compétences ;
- ? les actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- ? les bacheliers 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 conseil dispensées aux créateurs ou reprenneurs 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 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 gagner 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 Commissions paritaires 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 de l'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 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 En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

8.4.1. Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition des partenaires de formation, d'une entreprise et d'une entreprise de formation, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- ? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- ? de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- ? d'acquies une qualification reconnue dans les qualifications 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 porter sur l'un des objectifs fixés à l'article 8.4.2, est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Aux 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, 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 contrat de professionnalisation est conclu pour un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou sous une formation diplômante (titre RNCP), la durée des actions 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 pallier les besoins des modalités du contrat conformément 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 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 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 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, assurer lui-même le contrat 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 3 salariés au plus, tous compris cumulativement ;
- ? bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- ? disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires 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 apprentissage 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 actions de formation ou par des actions formatives de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. En conséquence des enseignements 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 correspondant au grade de la licence :

- ? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- ? les stagiaires et apprentis 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 ;
- ? les salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

8.5.2. ? Action 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 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 socle de connaissances et de compétences, et actions de validation des acquis 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 apprentissage 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 actions d'acquisition du socle de connaissances 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 doivent avoir lieu hors du temps de travail 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 salariés au forfait jours). Le salarié peut refuser de signer 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 du travail et de maladies professionnelles.

8.5.3. ? Qualifications visées

La reconversion ou promotion par apprentissage a pour but d'acquérir 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 menant à la validation des acquis de l'expérience et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont également visées.

8.5.4. ? Conditions de prise en compte des acquis de l'expérience

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 apprentissage ainsi que les modalités de validation des certifications, en regard des critères de leur mise en œuvre et de leur durée d'obsolescence des compétences.

Les conditions de prise en compte des acquis de l'expérience 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 dispose que « Les personnes peuvent, contre rémunération, enseigner, accompagner ou encadrer une activité sportive ou sportive ou entraîner des pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle » ;
? les certifications à finalité professionnelle ou certification de qualification professionnelle :

- 1° Les personnes la compétence de son titulaire en matière de sécurité des travailleurs et des tiers dans 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. » ;
- ? les certifications adressées à l'Agence compétences et en vue de leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles et à l'annexe II du code du sport, sous réserve de ces deux enregistrements.

idtinrete par la loi.

Les taurvax de l'observatoire nécessitant l'engagement des fainecetnmns mentionnés au présent article, ou de fdons du paritarisme, snot soiums à l'approbation de la CPNEF. Le cniseol de geoistn du fonds d'aide au développement du pmaarssiite met en ?uvre ces décisions, suos réserve qu'il dsspioe des fonds nécessaires.

Chapitre IX : Classifications et rémunérations

Article 9.1 - Classifications
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

9.1.1. Cihox du groupe

La glirle de citsafioailsn qui fguire à l'article 9.3 est composée des 2 éléments stivnaus :
? un tebaalu à caractère normatif, qui définit les coonitnids et les critères de la csolsfiaiciatn qui diot être effectuée puor tuos les salariés à l'exclusion des salariés définis au chritpae XII de la présente civnotonen ;
? un tealbau à caractère indicatif, qui présente des eeplxems d'emploi riatelfs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration.

Pour efectcfuer le cmsslaenet des salariés dnas les différents gpoures retuens de caslcsatiioifn et de salaires, il cnionevt de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dnas ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qatioifacuiln peonnleioisslfe est déterminée en fointocn des compétences et atipeduts des salariés nécessaires puor oupeccr le poste.

Les praianrtees saoucix repleanlpt que la peossisson d'un titre, d'un diplôme ou d'une cititrcaoefin psfinroeolelnse ne puet en soi sverir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce ttire ou diplôme a été ruiques par l'employeur.

Enfin, à l'exception des cas où une réglementation l'interdit, une expérience plnosslnfereioie rncuoene par l'employeur puet être considérée cmome équivalente à une coftceriatiin professionnelle.

En cas de cnneamgeht de la définition du potse tneu ou de nleuevos responsabilités entraînant l'exigence de nleuevos compétences dnas le crade du ptose tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié

concerné ; si ce cenanehmgt entraîne l'exercice de responsabilité raelenvt d'un gorupe supérieur, le salarié est reclassé dnas ce groupe.

Cette aitttcislaaoun s'effectue lros d'un einetertrn spécifique qui frea l'objet d'un cmpote rendu.

9.1.2. Pynoacvllée des tâches

En cas de poevynalcle de tâches, c'est-à-dire lsruoqe le salarié est cdiount ? du fiat des srteurctus de l'entreprise ? à eerxcer de manière parenemnte des activités qui relèvent de qlaifitnauicos cdeorsnnpoot à des geopurs différents, le cslaemenst dnas le grpuoe crrnosopndaet à l'activité la puls élevée est retenu. Cette dsiiospiofn enrte en veugiur lsuqroe les tâches rivtleaes au gpuore le puls élevé dépassent 20 % du temps de travial hebdomadaire.

9.1.3. Fnitncoos exercées à trtie exceptionnel

En cas de fnioctons exercées à titre etneoiexpncnl (c'est-à-dire non prévues au cntaort de travail) puor une durée supérieure ou égale à 1 semaine, le salarié qui est amené à opcecur un ptsoe de clcaitsiasfion supérieure paendnt totue cette période perçoit une pmrie égale à la différence de rémunération cseoporndant aux 2 guoerps concernés.

Article 9.2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025
9.2.1 ? Saiaelrs mummiins conventionnels

La rémunération idivudleilne est lemirenbt fixée par l'employeur au rgead des egcienexs du potse considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise?).

L'horaire pirs en compte puor la détermination des minmia est l'horaire caronndsperot à la durée légale, ne tenant pas copmte des hereus supplémentaires.

Les pntearearis soaicux rnlaplepet que ces dsioisptotins ont vitocaon à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en apcioltpain des disstoiinops du cdoe du triaval et de l'accord de brnchae du 4 décembre 2015.

? Puor les salariés des gpoures 1 à 6 :

À ceptomr du 1er jluelit 2025, puor les geupors 1 à 6, à tepms plein, le siaalre mesenul burt ne puet pas être inférieur aux mtanonts définis par le tlaeabu sianuyt :

Groupe de classification	Montants apcllbpeias à ctpomer du 1er jelulit 2025
Groupe 1	1 830,12 ? burt mensuel
Groupe 2	1 866,48 ? burt mensuel
Groupe 3	1 978,09 ? burt mensuel
Groupe 4	2 078,58 ? burt mensuel
Groupe 5	2 310,88 ? burt mensuel
Groupe 6	2 837,60 ? burt mensuel

À cmeotpr du 1er jeaivnr 2026, puor les gpeorus 1 à 6, à tpems

plein, le saalrie mneeucl burt ne puet pas être inférieur aux mttntnaos définis par le tlbaeau svuinat :

Groupe de classification	Montants aeplailcbps à cemoptr du 1er jievnar 2026
Groupe 1	1 848,42 ? burt mensuel
Groupe 2	1 885,14 ? burt mensuel
Groupe 3	1 997,87 ? burt mensuel
Groupe 4	2 099,37 ? burt mensuel
Groupe 5	2 333,99 ? burt mensuel
Groupe 6	2 865,97 ? burt mensuel

? Puor les salariés des georpus 7 et 8 :

À cepmotr du 1er jeulilt 2025, puor les gpreuos 7 et 8, à tepms

plein, le saailre anunel burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux mmtntnoas définis par le tlbaeau sivuant :

Groupe de classification	Montants aappilbels à cmpoter du 1er jiuillet 2025
Groupe 7	40 195,98 ? burt annuel
Groupe 8	46 370,11 ? burt annuel

À cpmeotr du 1er jnvaier 2026, puor les gruepos 7 et 8, à tpems plein, le srlaaie aneunl burt de référence puor une année

complète ne puet pas être inférieur aux mtotanns définis par le taebiau svuaint :

Groupe de classification	Montants alcpbielpas à cotmper du 1er jeinvar 2026
Groupe 7	40 597,94 ? burt annuel
Groupe 8	46 833,81 ? burt annuel

L'application du srlaaie mimnial anenul burt de référence est réalisée au prtaroa du nbmroe de mios écoulés sur la période concernée.

hruées hebdomadaires

Pour les salariés à tpmes paertil dnot la durée ctauntlrocee de taarivl est fixée à mions de 24 hereus hebdomadaires, le slaaire muuimnm cvnotoeeinnnl graatni est calculé de la manière suvitnae :

9.2.2. Cas des salariés à tpmes pertail tlrnaialavt mnios de 24

Temps de tiaarvl hdmeaodiarbe contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 hruées hebdomadaires	Salaire hiraore minuimm du gpuroe majoré de 5 %
De puls de 10 hurees à mions de 24 hreues hebdomadaires	Salaire hirroae mumininm du gorupe majoré de 2 %

9.2.3. Prime d'ancienneté

La pimre d'ancienneté diot feiugrr sur une lgnie séparée du bltiuln de paie. Elle est versée munsleenleemt au porrata du temps de taiaarvl effectif. Chaque epelmyour met en place un dtiisospif d'ancienneté dnas le rpceset des dniitpososis suvteians puor les salariés des goureps 1 à 6.

9.2.3.1. Ancienneté d'entreprise

a) Une pimre égale à 1 % du SMC du gorupe 3 est accordée aux salariés :
? jinitasfut de 24 mios de taivral ecfetiff après la dtae d'extension de la présente cotninevon ;
? ou le cas échéant de 24 mios de tairavl ecetiff après l'embauche losurqe le salarié a été embauché après la dtae d'extension de la présente convention.

De plus, une pimre enlipoetecnlx e d'ancienneté égale à 5 % du SMC du gproue 3 srea versée aux salariés du groupe 1 au buot de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

b) Tnat que le tuax toatl de la pirme d'ancienneté n'est pas égal à 15 %, le tuax de cette pirme est augmenté de 1 % après cuahqe neollvue période de 24 mios de tvarail effectif.

9.2.3.2. Ditosisoispn enlncnpoleeite de rorlsaeavitoin salariale

Pour les salariés preneavct une rémunération butre inférieure au SMC de luer guopre à la dtae d'extension de la présente cnvtoieonn :
? lorsqu'il n'existait ancuae modalité de prise en compte de l'ancienneté dnas l'entreprise ;
? et que le salarié a au mnois 4 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae d'extension de la présente convention.

Une pmrie d'ancienneté de 2 % du SMC du gpuroe 3 luer est attribuée à la dtae d'extension de la présente convention.

Cette pirme est augmentée de 1 % après cqauhe période de 24 mios de tavrial etffceif tnat que le tuax taotl de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %.

9.2.4. Périodicité de la paie

Tous les seriaals et aentomeiptnps snot ornotgbaimlieet payés au mions une fios par mois.

Article 9.3 - Grille de classification
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Les pariets seiagiartns cnivnenonet de se réunir 3 ans après la dtae d'extension de la présente conoitenvn aifn de jegur de l'opportunité de miedofr la glrile de classification.

Groupe	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches pteiscerrrs pvanout nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches snot effectuées suos le contrôle dicret d'un responsable.		Tâches spemlis et détaillées finxat la nrtuae du tairval et les mdoes du taivral à appliquer.
2. Employé	Exécution de tâches pertceriss eeixaingt une foiraomtn préalable et une attiaapodn à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est clpabae d'exécuter des tâches snas que lui siot indiqué nécessairement le mdoe opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne puet pas ceomtpor la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne puet dépasser la geiostn d'une régie d'avance.	Ne puet pas corompter la pmamariogrton des tâches d'autres salariés.

3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié exécute 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 coordinateur d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assumer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget préétabli dans le cadre d'une opération.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une coordination des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut animer l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget préétabli et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de coordonner les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.
5. Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de coordonner des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
6. Cadre	Personnels disposant d'une délégation partielle de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation, y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les membres de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
7. Cadre			Les membres de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
8. Cadre dirigeant Cadre dirigeant				

Exemples d'emploi et de compétences professionnelles relatives

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, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Employé	Aide-comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, senilvarlut d'activité, responsable de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant commercial et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économiste, attaché de presse, assistant commercial et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.

5. Technicien	Assistant de direction, robssanlpee de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gotein des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, rbaesplsoe de la sécurité (événements ou installations), rabespslone maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), rsbslponaee de service, rsslaoebnpe des serveis généraux, rpsolsbnaee informatique, chef diurceetr adjoint, drctieeur de service, dteeiurcr atirdsmtiianf et financier, dueecitr de la ctuamoiniocmn 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 ctriphae s'applique à tuos les salariés non-cadres, snas coditionn d'ancienneté, qeul que siot le norbme d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au cthpaire XII de la présente cotionvnen et des itnttmtenires du spectacle.

Par salariés non-cadres, il fuat eetnrnde le prsnneeol ne rlvenaet pas des aeltcirs 2.1 et 2.2 de l'accord ntnoaial inenepneirtorsfosl rltiaef à la prévoyance des cedras du 17 novrebme 2017.

Le penronsel cadre, visé aux aietcrls 2.1 et 2.2 de l'accord nitaanol ipesfnretsnoneoir l reaitlf à la prévoyance des creads du 17 nrveombe 2017, est qanut à lui smouis à l'article 1er de cet accord, et doit, en tuot état de cause, bénéficier de gaireatns au minos équivalentes à cleles prévues par ce chapitre.

Article 10.2 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le saarile de référence snverat de bsae au calcul des pitatreosns est le saialre burt perçu au corus des 12 deeinrrs mios précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès aaynt donné leiu à cotisation.

Le sliraae de référence est limité aux taernchs A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mios est incomplète, il srea procédé à une roiocctusntein du saairle aunenl de référence.

Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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

En cas d'arrêt de tiraavl consécutif à une mladiae ou un accident, pirnosesfeonl ou non, pirs en carghe ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l'article 10.1, bénéficie du vsenrmeet d'une indemnité journalière, dnnot le montant, y cropmis les pteosanitrs de la sécurité saoclie nteets de CSG et de CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hueres par trimestre) est égal à 100 % du saiarle net à payer.

Les pettriaonss snot sveires en raelis des oaglobitins de mntiaein de sairale par l'employeur définies au cathipre IV, alicrte 4.3.1, de la cnovoeitnn ctolevclie noatlaine du sropt et par la loi et les ttxees qui en découlent. Les preisttnoas cnesest dnas les cas sivuntas :
 ? Iros de la rispree du tivaarl ;
 ? Iros de la msie en invalidité ;
 ? à la lidaqouiitn de la psioenn vieillesse.

En tuot état de cause, les penaostrits ne penevut être sivrees au-delà du 1 095e juor d'arrêt de taaivrl ni crdioune le salarié à pvcoieerr puls que son sraliae net.

Article 10.4 - Capital décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

En cas de décès du salarié, qellue qu'en siot la cause, anvat son départ à la rteatrie ou à prtair de la dtae où le salarié est

rnconeu par la sécurité slaoice en invalidité petmnernaet et asbuloe (IPA) 3e catégorie, il est versé en une sluee fios un catipal égal à 150 % du sarilae de référence.

Article 10.5 - Invalidité 1re, 2e et 3e catégories

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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

En vue de la détermination du mnnatot de la pension, les ilaendvis snot classés comme siut :

? 1re catégorie : ielvnidas caaeblps d'exercer une activité rémunérée ;
 ? 2e catégorie : ievalinds auosbnmlet iaeanpclbs d'exercer une posseirfon ;
 ? 3e catégorie : ivnldaeis aoebnlumst icbeanplas d'exercer une psfosieon et qui, en outre, snot dnas l'obligation d'avoir reurcos à une terice ponnrese puor efftctueer les atces oidnerrais de la vie.

La rtene d'invalidité est srviee asusi Impngotes que l'assuré bénéficie d'une rnete de la sécurité sociale.

Le mnontat des prestations, y cirpoms les ptartsiones de la sécurité solciae netets de CSG et de CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hereus par trimestre), est égal à 100 % du silaare net à payar puor les 2e et 3e catégories.

La rtnee seivre en 1re catégorie d'invalidité est égale à 50 % de celle versée en 2e ou 3e 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 snot les psrnenleos non indemnisés par la sécurité sloiace car ne rlesnipamst pas les cotnidinos d'ouverture de dirots en teemrs de cotiatoisn ou d'heures cotisées, mias bénéficiant d'une gartniae de mneiitan de slairae prévue par la cntnoeovin cvolectile (maladie et maternité).

À coepmtr du 4e juor d'arrêt continu, il srea versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du slairae de référence, pendnat la durée nrmlaoe d'indemnisation.

La ptoiatrsen cesse :

? Iros de la rrsepie du taviral ;

? après 87 juros d'indemnisation puor la mlidaae ; 112 jrous puor la maternité ;

? à la lqotuiidain de la pisenon vieillesse.

Pour les arrêts mlaadie il srea tneu cpotme des jours indemnisés au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de travail, de tlele sotre que la durée taltoe indemnisée ne dépasse pas clele 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 penemnrate et auslobe d'un salarié non crdae ou cadre (IPA de 3e catégorie), il srea versé au pfriot de chuqae ennaft à crgahe une rtnee trpaemiroe définie

cmome siut :
? 5 % du saarile de référence par ennaft jusqu'au 12e aniaarensrvie ;
? 7 % du sraiale de référence par efnant au-delà de 12 ans jusqu'au 16e ainirnsveae ;
? 10 % du salaire de référence par eafnnt âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si ce dreneir est apprenti, étudiant ou dndamueer d'emploi inricst à l'ANPE et non bénéficiaire des atloicans d'assurance chômage).

Article 10.8 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À copmpter du 1er jiveanr 2025, le tuax de cosottiaïn gloabl du régime cnooteineivnl de prévoyance est fixé à 0,97 % de la rémunération burte du salarié, selon la répartition suivntae :

Garanties	Taux de ctaoiiston TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité triraeopme de travail	0,355 %	0,00 %	0,355 %
Invalidité	0,345 %	0,285 %	0,06 %
Maintien de srilaae des pnorlenses non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,97 %	0,485 %	0,485 %

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

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

Les eerrpntiess enanrtt dnas le camhp d'application du présent crphitae de la cnoevnotin ceoiltlcv de du srpot snot teunes d'adhérer puor le régime de prévoyance à l'un des orismngeas gorniensiteas désignés ci-dessous(1):
- AG2R-Prévoyance, inuiitttosn de prévoyance agréée, relenavt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les ognmseiras curesausros » ;
- Gpoereunmt nnaaitol de prévoyance (GNP), uionn d'institutions de prévoyance agréée et rneavlet de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les ogrianmses cursraoeus » ;
- IONIS-Prévoyance, itouitntsin de prévoyance agréée, rvaleent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les oaegismnrs cersusaours » ;
- Uonin ntaalinoe de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), oamngsire agréé, rnveaelt du lirve II du cdoe de la mutualité, ci-après dénommée « les oseiragmns csearursous ».

L'organisme désigné puor areussr la cotvureure de la gartiane « rtene éducation » prévue par le présent acorcd est l'Ocirp, orgsinmae cmomun des itntuntioss de rente et de prévoyance, ci-après dénommée « Oircp ».

Les omeansigrs crosaruuses désignés ci-dessus, dnas le cadre d'une sticre coassurance, aegisnst puor luer ctmpe et puor le cmopte de l'Ocirp.

Une ctoneonvin de caausrcsnoe est cnocule ertne les osgeainrms désignés. Celle-ci désigne un apériteur qui srea puls particulièrement en carhge d'organiser la ciepoamtonsn des cpmeots ainsi que luer mutualisation. Elle srea également en chagre de la présentation alunelne des cotmeps consolidés auprès des peatiraners soacux de la branche.

(1) Ntoa :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au Juanorl ocffiieel du 16 jiun 2013, le Cenisol ctsntuiootennil a décidé que les ceulsas de désignation snot ctrneroais à la Ciiuonttston en ce qu'elles méconnaissent la liberté croacitlhelune et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux conattrs en cuors lros de sa publication, et dnnot la durée ne poiauvt excéder cniq ans, la cualse de désignation d'AG2R, GNP et IOINS

0,485 % puor l'employeur et 0,485 % puor le salarié.

Cette csioatiton est appliquée sur la rémunération butre du salarié dnas la litime des tcnerhas A (TA) et tchrane B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tarnche A et tcrhnae B de rémunération brute csoerpeondrnt aux leiitms définies ci-après :
? tanhcre A (TA) : pirtae de la rémunération de référence au puls égale au poaflnd auennl de la sécurité slicaoe ;
? tarcnhe B (TB) : patrie de la rémunération de référence cmspoire etrne un pnafold aunnel de la sécurité slcioae et 4 fios celui-ci.

Le tuax de ctoosiïatn global anisi fixé est réparti cmmoie siut à cetmopr du 1er jiveanir 2025 :

prévue par l'article 10.9 de la coivetnnon citlolvcee a cessé de pidorrue ses efetfs au puls trad le 16 jiun 2018. Diupes cette date, les eneipestrs de la bahrne snot lerbis de rieuorcr à l'organisme complémentaire de luer 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 ciomosmism nalaitone praatiire de gestion. Cttee cimomsmison est composée conformément au pinripce énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle crotopme 3 représentants de ccuanhe des onnsariaiotgis secdayilns de salariés et un nmorbe égal de représentants des oaonsnraigts pnoefsoleesnrils d'employeurs.

Cette cioosimmsn se réunit à la dmedane d'au mnios une des orginaoitass visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la comsmosiïn srea assurée ameeelvtaitnrnt par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Cette comimssion :
? négocie et conclut, en aoltpaciïn de ce titre, le plctooore de gtsieon aevc les oiagnersms gensonreiiats du régime de prévoyance ;
? contrôle l'application du régime de prévoyance ;
? décide par délibération des interprétations à dnoenr au présent trite ;
? étudie et auertpnope stlooïun aux lgeiïts pnotrat sur l'application du régime de prévoyance ;
? émet par aeullris tteuos ooivbresatns et sginegutoss qu'elle jgue uïtles ;
? délibère sur tuos les dtnmucoes d'information cnonenrat le régime que dusinfet les gnsraientieos ;
? inromfe une fios par an et par écrit les mreebms de la csmmion mxiite sur la geiostn et la satotiïun du régime ;
? einamxe les geitarnas contractées par la ou les itinitutoss de prévoyance désignées ;
? emxaine les lgiïets rliatefs à l'obligation de canemneght du ou des omgaseirns gestionnaires.

La csimoismon pairtriae débat de tuot ce qui cnncoere les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance.

De puls elle asrsue le contrôle du régime de prévoyance. Elle posopre à la coomiismn mixte les tuax de ciiaosttn aïsni que la nuarte des pritotsneas à négocier aevc les orgaiesnms gestionnaires.

À cet effet, les organismes gainnésroets lui ciummnqueot chaque année l'état des adhérents par ogsarmmie de prévoyance asni que, de façon consolidée, les dmnetocus financiers, luer aaynlse commentée, nécessaires à ses travaux, puor le 15 juin snuivat la clôture de l'exercice au puls trad et les imotnrfaoins et dtcmnous complémentaires qui puirroeant se révéler nécessaires.

La cdstiolaonn tuihnceqe du régime est effectuée conformément au pltrcooe d'accord tcqehunie fonnctioenl signé etnre les gtseianreions et la coisimosm mixte. La commssioin puet dmedaenr la participation, à ttrie consultatif, des représentants des oinaresgms gestionnaires.

Enfin, en alcoptiipan de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siaolce issu de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les modalités d'organisation de la muuittalosain des risequs et l'accord de goisten aevc les osaigenmrs désignés snot réexaminés dnas un délai de 5 ans à ceoptmr de la dtae d'effet de la présente covennoitn collective.

La comismsoin paritaire, composée des sageiitarns de la cnointveon collective, se réunira spécialement au puls trad au cruos du setsrmee 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 omsiegarns ginenoiretsas (article 10.9) srea ecvfietfe lros de la rrtuagnie du poootlcre de gteosin prévoyant nonematmt la répartition géographique des zenos de compétences de gtsioen des innsttoiiuts de prévoyance.

Les emlpuyeros alceemnlutet cvreotus par un crtnaot de prévoyance denrovt onbieoegtarmit rejoindre, puor les geniratas définies aux actirles 10.3 à 10.7, l'une des ittnoitiunss désignées à l'article 10.9, snas que ce tsarnerft piusse être à l'origine d'une bssaie des avenagtas acquis par les salariés. Le cenagmeht d'institution dvrea être effectué au puls trad le 1er jvaenir 2007.

En aatplociipn de la loi du 8 août 1994, les estreindreps qui rjiodrnonet le régime de prévoyance arols qu'un ou pirlsueus de lerus salariés snot en arrêt à la dtae d'effet de luer adhésion drevnot en fiare la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et aifn d'assurer sleon le cas, snot l'indemnisation, snot les rarievtonilasos futures, snot la puroutsie de la gtaarine décès aux bénéficiaires de rentes ou d'indemnités journalières, les onmagiress geetoarnniiss crlouncaet la ssicoaitrtoun éventuellement nécessaire à la cnuottiositn des pooivrsins correspondantes. Ctete suositiraotcn mutualisée au nveau de l'ensemble de la bnahcre frea l'objet d'un aenvant qui déterminera la répartition de ce coût enrte eoeymlpur 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 oagsmerins désignés :

- les gnareaits en cas de décès tels que définies aux actielrs 10.4 et 10.7 snot mueatnenis puor les salariés et aeincns salariés bénéficiaires des psaerontits « Incapacité » et « Invalidité », et tnat que se posiuurt l'arrêt de trvaail ou le csmesnalet en invalidité en cause, par le ou les ormsgenias fnsaiat l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce, au neiavu de ptasoterin tlele qu'elle est définie par le ttxee cnvonontneiel au juor de la résiliation ou du non-renouvellement.

La raiasoleriotvn du sarilae de référence snvaert au clcaul des petsaointrs cesse à la dtae d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation. Cet egagmneent srea mis en oevure sloen les modalités sauitevns :

Les pneirsttoas de retne sevreis par l'Ocirp ceoonntirnut à être revalorisées par cet oanisrgme snvaut les mêmes modalités prévues anavt le cngenaemht d'organisme assureur.

Les povnrsoiis liées aux stsrriens incapacité et invalidité en curos de sreivce sorent transférées, aevc son (leur) accord, au nuveol assureur. Ce dneieerr aressrua alors, d'une part, le paenimet de la piaetsortn de bsae et lrues feuutrs rlirosoaanviets conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité scoiale et, d'autre part, le minatien de la gairtnae décès afférente aux pnaoisterts incapacité et invalidité en crous de service.

? les ptniraotess incapacité, invalidité et rtnee éducation en cours ciernouonnt à être svieers à un neaviu au monis égal à cluei de la dernière paoteristn due ou payée anvat la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur rrtolovaesain cnroeiunta au mnois sur la bsae déterminée par le texte eenivnotonnl à la dtae de la dénonciation de la dési1gnation et dreva friae l'objet d'une négociation aevc le ou les oaigsrmnes asesrruus 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 chancue des ogirsoaiannts seclدانيس de salariés représentatives dnas la branhce et d'un nobrme égal de représentants des ongonarasitis d'employeurs représentatifs dnas la branche.

La présidence de la csmioimosn srea assurée avtmrnaeteelnit par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Son rôle est de svruie l'application et l'évolution du présent aorccd et du régime ceonovnnntil de fairs de santé.

Au ttire de ses différentes missions, il s'agira nemtmnoat de :
? pltieor paritairement, à l'aide des osrnmegias aeruussrs recommandés et éventuellement d'un aticraue conseil, le régime en aarnsust la pérennité et l'évolution régulière du doissiitpf grâce à sa maîtrise technique, la prise en cpmote des spécificités de la branche, l'optimisation du rstee à chrage des assurés et la maîtrise de la ctnmooaomsin ;

Ce sviui s'effectuera soeln un prpniice de ploiagte à l'équilibre de cuahcn des périmètres du risque.

Les conndiitos de suvii thenuqice du régime snot précisées par vioe de prlocoote technique.

? farie évoluer à la hassue ou à la bissae les gnaaertis et/ou les tarifs, en fcooitnn de l'équilibre ficineanr du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou eocrne d'évolutions légales ou réglementaires noenmmtat ;

? mrttee en place, à l'aide des oanemgsris auseursrs recommandés et éventuellement d'un acturaie conseil, tuot dpiissitof de sviui et de contrôle de l'application du présent accord, en vue nnemamtot d'éviter totue suiaitotn de sntmmucsooiarn ;

? peitolr les aocnits paiitreroris rvielets au hnat degré de solidarité.

Son ftnonoencimnet est régi conformément aux dtsonopiisis cnvtlenleiooenns applicables.

Elle proru se deotr d'un règlement intérieur.

Il est cvennou que cttee cmomiosin se réunira, dnas la msreue du possible, sur un rthmye équivalent à celui de la cmioisomsn piarriate nnaiatloe de prévoyance, snot à rsoian de 2 réunions au mions par an.

Les réunions de ces 2 csosommiis seront, atnuat 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)) oigitlorabe est mis en place pour les titulaires et salariés de la branche sport.

Le dispositif est défini par l'accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé du 6 novembre 2015, complété de ses avenants.

(1) *Alcrite étendu sous réserve que le terme « mutuelle » soit entendu comme l'organisme assureur, librement choisi 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 certains risques, relatives aux obligations habilitées à exercer des activités de gestion de portefeuille de portefeuille sociale.*
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Dans le cadre de la présente convention collective, les articles de la branche s'appliquent aussi à la situation de la mise en commun des moyens financiers l'emploi et les intérêts des salariés et des employeurs.

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

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

Article 11.1 - Groupements d'employeurs

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

11.1.1. Caractéristiques et principes

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

11.1.2. Obligations(1)

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

Les groupements qui font partie du groupement assument une responsabilité financière envers les établissements contractés auprès des salariés du groupement.

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

11.1.3. Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, exercent 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 groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.

Le statut 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.

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

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

11.2.1. Principe

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

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

11.2.2. Durée du travail

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

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

11.2.3. Médecine du travail

En cas d'embauche, la visite d'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 indépendant présentant des risques équivalents ;
- ? le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- ? aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transférence 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'aptitude 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 moment 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.

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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Le sport professionnel est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs 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 pschiuye et poqghlyosiuce dnas le métier des sportifs, en définissant, puor ceux-ci et lrues entraîneurs, les cniitndoos d'emploi et de tavairl adaptées au rmthye des sptors posfnierlensos ? vrioee de ccauhn d'eux ?, tuot en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la fitaormon ctniunoe et la possibilité de luer recnieosovrn pneosrlislfneoe ultérieure.

Il pnerd en cpotme également le pcniprie de l'aléa sriptf inhérent à tutoe compétition ou système de compétition. Ce pipcinre pstloue que siot préservée, etrne compétiteurs, une égalité de chances, dnas le snes de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sovtepirs et les lgiues penoolsfienslers en vrteu des prérogatives que luer reconaît la loi. Pareillement, au rgread des ctnoiindos d'emploi et de travail, l'équité svtpiroe impose, au sien d'un même sropt professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de stuttas qui jusiifte la msie en place d'accords cteofilcls niauntoax clocnus au sien d'une discipline, le cas échéant limités à cietnaers divisions. Ces acocrds snot évoqués par le législateur en tnat qu' « aroccd ccelilotf de dpsinilice » ou « ctnvonien ou aoccrd cltiolcef ntniaaol ». Ils ienlcut également les « acocdrs silceteors » prévus au sien du présent chapitre. Les petaearnnis sicuoax de la présente cnovioentn en snnioluegt l'importance, en tnat que norme adaptée à la réalité de cnertieas dilpeiscins et ciaterns nuaeixv de compétitions. Dnas le présent chapitre, tuos ces accords, quelle que siot luer dtae de conclusion, snot regroupés suos la dénomination d' « arcocd cleolitcf de dipilnicse ».

Les caractéristiques particulières des activités auullxeqes s'applique le présent chapitre, iseomnpt de pnrerde en compte les données suatentivs :

? la mixité dnas les compétitions des différents sorpts concernés étant le puls sonevut itiedrtne ou impossible, toute diptsooisin rilaevt à l'égalité des seexs n'a pas leiu d'être entre stpifors ;
? la durée coute et la nurate des carrières du soprt pscefronsienl anisi que le rurecos au crotant à durée déterminée impseont une ahrpcoe particulière naeomntmt des geusnoits de cfoatsiliciasn et d'ancienneté.

Dans l'ensemble du présent chapitre, les temres employés puor désigner des perosnnes snot pirs au snes générique ; ils ont à la fios valeur d'un féminin et d'un misucaln en tnat que de besoin. Ainsi, le treme de « srptiof pirsnesooefnl » cvorue asusi bein les srotveips que les stpofirs et le tmere « d'entraîneur peoonsnfisrel » cuvroe également asusi bein les entraîneurs que les entraîneurs.

Article 12.1 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Les dossiipoits du présent chartipe s'appliquent aux soifrtps et entraîneurs prsiosoenflens salariés au snes de l'article L. 222-2 du cdoe du sorpt et définis aux acitelrs 12.3.1.1 et 12.3.1.2.

Elles s'appliquent également, par assimilation, aux salariés ecorne embauchés suos la fmroe d'un CDD d'usage, conformément à l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, clocnu au ttire du « sropt poisnesorfl ». (1)

Les doniiosostps du présent cathprie ne préjugent pas de l'application des arcocds cltceiofcls de discipline.

(1) Le 2e alinéa de l'article 12.1 est elcxu de l'extension dnas la musree où le ctnorat sitorp visé à l'article L. 222-2 du cdoe du sropt et les CDD d'usage dnas le seucetr du sport pnrsefooinsel visés au 5° de l'article D. 1242-1 du cdoe du tarvial résultent de duex ftnndneeoms juriqueidus différents et présentent chaucn des particularités liées à luer régime jduuquire et lrues finalités propres.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Article 12.2 - Dispositif applicable En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Dans le camhp d'application tel que défini à l'article ci-dessus, snot apcaplibels :
? les dpsitsnioois de la présente cnotvneoin crespoms dnas les cratiphes Ier, II, III, VIII et XIII asnii que cleels axueuqells le présent cairthpe et les acocdrs serliecots fnot expressément

référence ;
? les dooiptnssis du présent chtaipre et des acodrcs sitocleres qui en cntstenouit pitare intégrante.

12.2.1. Aoccrd sectoriel

Les acodrcs srloecties définis puor cuqhae sprot professionnel, ou lures anetnavs modificatifs, custteninot ptaire intégrante du présent chapitre.

Ne puet acquérir la qualité d'accord srecetoil qu'un aoccrd :
? élaboré dnas le seutcer considéré et définissant les catégories de pnrsonlees aluuxqeles ils s'appliquent dnas les liiemts de l'article 1er ci-dessus ;
? tatnriat de l'ensemble des ptnios suniavts :
?? les thèmes des ctrpiaehs IV à VII et XI ;
?? son champ, qui ne puet s'étendre au-delà d'un sprot(1) ;
?? les crntoats ;
?? le tmpes de taairvl ;
?? la pluralité d'emplois ;
?? la santé, l'hygiène, la sécurité ;
?? les congés ;
?? la fatmioron ;
?? les rémunérations ;
?? la prévoyance ;
? asnii que :
?? l'exploitation de l'image et du nom des spfotirs ;
?? les conséquences sur les ctrontas de tvaairl d'une ptrtpcaoiain aux équipes de Fcnrae ;
?? tuot diitospisf de nraute à fovrsiaer la risooveenrcn des sportifs, nmamnetot suos la frome d'un paln d'épargne saaiarlre ;
? les coniotidns dnas lllleeqsus l'accord puora être modifié ;
? ansii qu'éventuellement les dérogations qu'il srea pboissle d'apporter à l'accord seicortel par aroccd d'entreprise suos réserve des doniosstiips du cdoe du taiaavl ;
? signé par les paaneetirrs saucoix du scteur sviunat le pnpicrie de majorité en audience. L'appréciation de la représentativité des onriantiogsas saraitenigs au rgerad de cette eengixce se réalise, en pieremr lieu, par le décompte des adhérents des sntaigearis lsuroqe celui-ci est supérieur à 50 % des eecftfifs concernés, catégorie d'emploi par catégorie d'emploi. A défaut de se tvreuoer dnas cette situation, la pverue de la légitimité se réalise sur le fonndeemt des résultats d'une élection poisnnlroeelsfe organisée puor l'occasion ;
? accepté par la cosmiisomn notanlaie de négociation constituée puor négocier la CCN Soprt » ; sur présentation par au moins 1 orgisniatoan d'employeurs et 1 osratangioin sldcyanie de salariés, pierats à la négociation de la CCN Soprt ». La présentation du ttexe puet être accompagnée d'un rpropat sur les caractéristiques économiques et slaoiecs du sutceer aueuql il s'applique.

L'acceptation diot pretor sur la totalité du txtée aifn de retceper le caractère ccothrauetl de l'élaboration de celui-ci ; le contrôle de la csooismin naliatnoe de négociation prote sur la régularité de cet accord et sur sa conformité aux dtsposiions de la stoeicn 1 présent chapitre. Cttee conformité s'apprécie au rgread de l'équilibre glbaol des textes, apprécié sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des atavagnes ceotnniss les uns en cteorarnipe des auetrs et cnautsinott un tuot indivisible.

À défaut d'acceptation le pejrot est retourné à ses auteurs, accompagné des mtfois du rfeus ;

? aynat fiat l'objet d'une procédure d'extension en tnat qu'avenant à la présente CCN.

12.2.2. Acnbsee d'accord sectoriel

I. À défaut d'accord strioeocl dnas un sprot déterminé, il est fiat dermietnect aappctoliin de l'ensemble des aretus dossionipits énoncées à l'article 12.2 du présent cihparte aelxuqeuls les acocds d'entreprise ne penvuet arols déroger que dnas un snes puls favorable.

II. Les cnvtninoeos ctivloecles ou les adcorcs ayant vlauer de coevtinonn collective, signés antérieurement à la sruigtane de la présente CCN Sport » ne snot pas siuoms aux dsionipitsois prévues par le I ci-dessus.

Toutefois :
? conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, ces

adoccrs et cvnonntioes ne pnuroort déroger aux dopioinsitts des acetlirs 12.7.2.1 et 12.9 du présent chrtpaie anisi qu'à cleels du cpiatrhe VIII de la présente coveonintn ;
? dès l'entrée en vgeuuir de la présente convention, les petirraaes scouaix staigainers ddties adcorcs ou contenvoins négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de luer dneonr la fmroe d'accords sectoriels.

III. Si, dnas un sorpt où ont été appliquées des dosiointisps du 1 ou du 2 ci-dessus, un aroccd sioceterel est conclu par la suite, les prteias droevnt définir dnas le texte duidt aroccd (ou dnas un aroccd spécifique rtinscepaet la même procédure) les cdoonniis de sa msie en application.

(1) Puor cuhage dnipsilcie pnrourot cxsoeietr puriusles acdcros slocrteies ou dnas cauhae aorccd seeticorl pnruroot être traitées dsintcetneimt les différentes catégories de la discipline.

Article 12.3 - Définition du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

12.3.1. Oeobjt du crnaott de travail

12.3.1.1. Le sportif

Le spioirtf pssofoeenirnl est défini cmome tuote pnroese aynat puor activité rémunérée l'exercice d'une activité srktivpoe dnas un lein de sdorautibnoin jriiqduue aevc une acsoaitson sorpvite ou une société mentionnée aux acelrits L. 122-2 et L. 122-12 du cdoe du soprt ? y cmprios cluei qui sreiat suos cootnvenin de fotimraon aevc un cterne de fooarmitrn agréé.

Il met à dootipsiis de son employeur, cotnre rémunération, ses compétences, son pnietteol pihqsyue et ses aqiucs tnceuqhies et tactiques, le tmeps de préparer et de réaliser une pcorenfmrae sirvtope dnas le crade d'une compétition ou d'un sclptecae stiporf de façon régulière ou occasionnelle, asnii que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

Sont crimops dnas cttee définition les sfiprots pisloorfensnes salariés suos CDD spécifique aevc une fédération en qualité de mbemers d'une équipe de Fcnare cmome prévu par l'article L. 222-2-2 du cdoe du sport.

12.3.1.2. L'entraîneur

Au snes du présent chapitre, est entraîneur professionnel, tuiiarlte d'un CDD spécifique en actioipapn de l'article L. 222-2 du cdoe du sport, le salarié dnot l'activité cstosnie à ccansrseor puls de 50 % de son tmeps de taviral cttnacuorl à la préparation et l'encadrement d'au mnios un siroptf salarié, au snes des mnssiois définies à l'alinéa suivant.

Les mnssiois du salarié susmentionné snot celes visées à l'article 12.8.1.2 (la préparation psihuyqe et athlétique, la ftarmoion et l'entraînement teunchqie et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo cllecvtioe et individuelle, la compétition ?).

Il est oiomgiartnebelt ttrliaiue des qiitanulfaicos exigées par la législation française en matière d'encadrement srtipof cotnre rémunération.

La msosiin de l'entraîneur puet également crnmderoe aomeeresiscnt des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le crnoatt diot préciser les footnncs et les attrubitonis de l'entraîneur cnpedsoanrort à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son neaviu de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur arua le sttaut crade au sien de la scruturte ? euylmeopr ? . Etnnret namemntot dnas cette catégorie les entraîneurs ppuirinacx des équipes évoluant au sien d'une lguie professionnelle.

Le présent acrltie ne s'applique qu'à défaut de dpisotsnois prévues par un aorccd cileolctf de discipline.

Est également considéré cmome entraîneur posinfecosrnl au snes du présent article, l'entraîneur suos CDD spécifique aevc

une fédération, qui edrcane à ttire piainrpcl les stioprf mbemers d'une équipe de France, comme prévu par l'article L. 222-2-2 du cdoe du sport.

12.3.1.3. L'employeur

L'employeur du srptiof pnofserisenol est en pprncie une société sipovrte ou, smeueenlt en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même puor les entraîneurs posesnrienfols ;

Toutefois les ctraonts de tviraal des entraîneurs et des jroeuus des cretns de ftroaimon pveunt également être clcouns aevc l'association jinsoeaintre du centre.

L'employeur est une fédération sovtpire lorsqu'elle saialre en CDD spécifique un ou des srriptos en qualité de mbeems d'une équipe de France, asnii qu'un ou des entraîneurs qui ernandcet à trite pcapiirnl des srpiofts meerbms d'une équipe de France.

12.3.2. Caractère placuieirr du canrtot de travail

12.3.2.1. Ctronat de triaval à durée déterminée

Conformément aux dponsoisios de l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport, aifn d'assurer la pcterooitn des sifprtos et entraîneurs peoesrlfnsions et de gtanirar l'équité des compétitions, tuot cratont par leeuql un elmyopeur visé à l'article 12.3.1.3 s'assure, meanonnyt rémunération, le conocurs de l'un des salariés visés par le présent ctraiphe en vteru de l'article 12.1 (sportifs et entraîneurs professionnels), est un coartnt de taavril à durée déterminée spécifique dit « CDD spécifique ».

12.3.2.2. Pluralité d'emplois

Le cmuul d'emploi aevc une activité salariée est posbilde sur slmipe inoaiomtrfn de l'employeur, dès lros qu'il ne citonenevrt pas à la réglementation caenocnrt la durée du travail, au pripncie de loyauté et aux éventuelles csealus d'exclusivité cinvntnlloenenomet ou centcenroulmtaet prévues.

Le cmuul d'emploi aevc une activité non salariée est possible, sur smplie irfiaonomtn de l'employeur, dès lros qu'il ne corevitnt pas ppnirice de loyauté et aux éventuelles cslaues d'exclusivité clnonvetnonelnieemt ou cturtealecemnolnt prévues.

Dans le cas où un eplomi privé rnlaevet du présent citparhe est cumulé aevc un eomlpi public, il cinenvot de se cmoenforr aux otniliagbos légales en vueiugr (demande d'autorisation, slpime déclaration, lbrie exercice).

12.3.2.3. Durée du ctronat de tavrial (en viuegur au 1er jneviar 2025)

Un CDD spécifique puet être coclnu puor une ou prusileus ssiaons sportives. Par principe, la durée d'un CDD spécifique ne puet être inférieure à la durée d'une saosin sitvpore fixée à 12 mois. Suaf cas de dérogation spécifique ci-dessous, il s'achève impérativement la vliele à minuit du début d'une sosian srptiove (la dtae du début de la saosin siotvpore est arrêtée par l'autorité svipotre compétente solen les cas la fédération nationale, la luge professionnelle, ou autre).

La durée d'un même caonrtt ne puet être supérieure à 5 ssoanis svptieors (60 mois), y cormips rnemvunelolet tiatce prévu cnleneectamuotlrt suos réserve des dipiootsnsis de l'article L. 211-5 du cdoe du sport. Cttee durée mauxmm n'exclut pas le rmvlueneelnot expciilte du coanrtt ou la csnicoloun d'un neuovau carontt aevc le même employeur.

Un CDD spécifique clconu en curos de ssoain stpvorie puet tteofuios aiovrr une durée inférieure à dzoue mois, dnas les cotoniidns sutvianes :

1° S'il est ccnolu en cuors de saison, en dorhes des cas de rnlaeeemmpct puor absence, spsuension de cnotart ou opération mentionnée au pmeerir alinéa de l'article L. 222-3 du cdoe du soprt et visés ci-après, dès lros qu'il crout au minuiimm jusqu'au temre de la sasoin sportive.

S'agissant d'un sportif, le ctorant diot être cnclou

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 est en cours de saison visée à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport, le contrat doit être conclu pour une durée d'au moins 3 mois.

Par ailleurs, le montant du salaire minimum garanti est fixé à la classe professionnelle de l'entraîneur concerné (classes A à D visées par l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport) :
? pour un contrat de 3 mois, 20 % de l'indemnité de base ;
? pour un contrat de 4 mois ou moins : 15 % de l'indemnité de base ;
? pour un contrat de 5 mois ou moins : 10 % de l'indemnité de base ;

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

3° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail.

L'entraîneur professionnel d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport, affecté exclusivement à celui-ci, et titulaire d'un CDD spécifique bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les obligations éventuelles prévues par le contrat de travail.

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 En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

12.4.1. ? Filiation du contrat de travail

Le contrat doit être daté et signé en au moins trois exemplaires, dont un doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur assermentés luer s'engagent sur les termes énoncés par le contrat de travail précédé de la mention « lu et approuvé ».

Il doit comporter tous les éléments relatifs aux rémunérations.

Toute modification du contrat de travail doit être conclue par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport, l'employeur doit organiser l'ensemble des formations prévues à l'article R. 222-34 du code du sport.

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

Pour qu'une procédure fédérale imposée aux associations ou sociétés sportives en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-16 3° ou à l'article L. 222-2-6 du code du sport, ait un effet sur les contrats de travail liés, un accord collectif de discipline doit :
? faire explicitement référence à la procédure fédérale intervenant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au cas des associations ou sociétés sportives visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
? déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail.

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

En application de l'article L. 222-1 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 outils nécessaires à la 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 prévus aux dispositions de l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport en s'assurant de leur exécution par des entraîneurs titulaires d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;
? de permettre aux salariés des actions de formation continues à la fois l'adaptation, l'évolution, le maintien de l'emploi ;
? d'organiser un environnement professionnel individuel selon les dispositions légales en vigueur afin d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle et individuelle des salariés en fonction 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 sportives au profit de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens nécessaires aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation de laquelle 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, sous motif légitime (notamment de sécurité ou motif disciplinaire), 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.

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

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

Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la résiliation ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions sont prévues, lorsqu'il existe, par le règlement intérieur. Un avertissement de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors de la signature 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 association non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur.

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

12.7.1. ? Structure de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dont le montant annuel retient les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe

et des avgaenats en nurtae valorisés dnas le contrat.

La rémunération du salarié puet également croendpmre :
? des peimrs liées au respcet 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 (? priems d'assiduité ?). Les continodis d'attribution de ces premis snot fixées par le catornt de taivarl ou le règlement intérieur du culb en conformité avevc les suiltotapns des cotnoveinns et adrcocs cltcoiefls abplpaecils ;
? des priems liées à la paptartoicin du salarié aux mcthas officiels, ou aux résultats sptfrois oenbtus par le club, versées suos fomre de sraiale ou dnas le crdae d'un paln d'intéressement ou d'épargne saraliale ou dnas le cdare d'un aroccd de pactioipatirn ;
? asini que ttoue arute fmore autorisée par la loi.

Dans tuos les cas, tuot élément de rémunération iieldddlinuve cnveonu etrne les parties, ou gtranai par l'employeur, diot être intégré au cronatt de taavril (ou précisé par vioe d'avenant le cas échéant), et être exprimé en mtnaont brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération sumois à cnndooiits deivnot être fondées sur des critères précis et oeicbtjfs prévus siot par le cranott de travail, siot par aocrd d'entreprise, siot par une décision unilatérale de l'employeur.

12.7.2. ? Rémunération minimum

12.7.2.1. ? Dotosnipsiis particulières apblcielaps aux sportifs

À l'exception des juenes striopfs en formation, la rémunération définie à l'article 12.7.1 alinéa 1 diot être au mions égale, puor un sitporf salarié à tepms plein, au mnaontt aennul burt de référence suivant, puor une année complète, hros aagnvtae en nrtaue :

Classe	Montants applicables à copetmr du 1er jvinear 2024
Classe A « Tnchiieecn »	1 968,50 ? burt mensuel
Classe B « Ticenichen »	2 175 ? burt mensuel
Classe C « Agnet de maîtrise »	2 251 ? burt mensuel

Pour les entraîneurs clsase D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à tmpes plein, la rémunération est au mnios égale au mnoantt aneunl burt de référence suivant, puor une année complète :

À cetpomr du 1er jnveiar 2024, le salraie anuenl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 42 455 ? burt annuel.

L'application du sialare mmiinal anenul burt de référence est

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi tpye relevé
--------	------------	-----------	----------------	------------	--------------------

À ctpoemr du 1er jienavr 2024, le siaarle aeunnl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 21 850 ? burt annuel.

L'application du saarile miaminl aenunl burt de référence est réalisée au ptrora du nbrmoe de mios écoulés sur la période concernée.

12.7.2.2. ? Dosinioptiss particulières apclpilbeas aux entraîneurs

12.7.2.2.1. ? Srrutucte des saerlias mminia (à cpmetor du 1er javneir 2025)

Les mmniia énoncés à l'article 12.7.2.2.1 s'entendent en pnaenrt en ctmptoe tuot élément de rémunération burt perçu par le salarié sur la période visée en cteraortinpe de son travail, en s'assurant de repestecr la srtuucrte sunviate :
? cslsae A : le sraaile mminium est garatni hros anatvage en narute ;
? cesasls B et C : au mnois 90 % du sliraae muiminm diot être gtranai hros aaagvtne en ntraue ;
? caslse D : au monis 80 % du saalire mmuiinm diot être gtranai hros aanvage en nature.

Le présent atrcile ne s'applique qu'à défaut de diooispsnits prévues par un accord cltcoiefl de discipline.

12.7.2.2.2. ? Sirealas minima

Pour les entraîneurs celasss A à C :

À cpmteor du 1er javeinr 2024, puor les entraîneurs clessas A à C, à tpms plein, le saarile meesnul burt ne puet pas être inférieur aux mnattons définis par le tabaleu sanviut :

réalisée au parrtoa du nmbore de mios écoulés sur la période concernée.

12.7.2.3. ? Dsippiotson particulière aux salariés à tpems partiel

Les dtposiosiins des acrlites 12.7.2.1 et 12.7.2.2 ci-dessus s'appliquent au pro rtaa tormeips puor le tepms partiel, dnas le rscpeet des règles consacrées par le présent catphrie à la durée du travail.

12.7.3. ? Classification

Classe A « Tihceneicn »	Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un esenbmle de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes cmnorapent au moins un sportif salarié par délégation requérant une coopération des moyens. Les plennesros de ce groupe coïncident le projet de performance ennot cnooacert leur danoime d'intervention, participent 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 entraînement sportif bénévole d'un jeune sportif salarié ou d'une équipe de jeunes 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 conseils et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
Classe B « Tienchiecn »	Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un esenbmle de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes cnooapent au moins un sportif salarié par délégation requérant une coopération des moyens. Les personnes de ce groupe participent à la conception du projet de performance ennot cnooacert leur danoime d'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 encadrement sportif rnooagrt 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 planification de games du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de coordonner des projets en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des conseils 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 « Agent de maîtrise »	Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe cnooapant au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance, par délégation requérant une coopération des moyens. Les personnes de ce groupe participent à la définition des objectifs cnooacert leur danoime d'intervention, 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 présentés en compte la nature irrécusable des résultats liés à l'aléa sportif.	Ils assument leurs responsabilités sous la responsabilité médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation plurielle dans le cadre de la planification de games des sportifs et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Leur maîtrise technique leur permet de coordonner des projets cnooacert leur danoime 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 ou d'une association sportive ou d'une ligue 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 « Crdae »	Prise en charge d'un stripof salarié ou d'une équipe crenomanpt au moins un sitoprfl salarié en vue de d'une puqatrie de performance. Dans le cdrae d'une délégation pnntrameee de responsabilité : ? ils picateinprt à la définition des oteficbjs du pojert sriptof suos la responsabilité des représentants légaux de la sutctrue ; ? ils pinpireact à l'établissement du prjeot de performance, du prgmrmaoe de tavrail ou système d'entraînement, à sa cnoditue anisi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts etnre les ojitefbcs et les résultats en paennrt en cpotme la nurate iirtennace des résultats liés à l'aléa sportif.	Les prseenlnos de ce goprue anesmsut lures responsabilités suos la ctaninrtoe médiatique et mietankrg liées à l'activité de luer employeur. Ils pveeunt avoir une délégation ptalleire dnas le carde de la pitolque de giseotn du psnernoel (sur les stripifos et l'encadrement) et de représentation auprès de piranreaets extérieurs.	Sa maîtrise tiqhcnuée lui pemert de cioenvocr des pjtoers et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur panpicril ou co-entraîneur de l'équipe principale/ première d'une surtuctre svroipte suos forme de société siotpvre ou d'une aiaotsiscan mbreme d'une ligue professionnelle. Directeur sriptf d'un cnrtree de firoamtn agréée. Entraîneur/ sélectionneur d'une équipe de France.
---------------------------	---	---	---	--	--

12.7.4. Oiibtnoagls consécutives aux rémunérations

Le salaire fxie diot être versé par mensualité par les eoypulrmes aux salariés suos carntot au puls trad le 5e juor après l'échéance de cqauhe mois, dnas les cnondtois du dorit commun, c'est à drie à dtae fxie et à tterne jruos au puls d'intervalle.

La rémunération melenlsue versée au salarié sur la bsae de son sliarae aunenl cntrtuaceol est indépendante de l'horaire réel de cuqhae mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du cdoe du travail. Ccei vuat tnat puor le salarié à tepms clpmoet que puor cueli à temps partiel.

Les pmiers liées à la ptaotipircain aux matchs et aux résultats siptrfos onutebs par l'employeur dvnoeit être versées au puls tard, suaf modalités particulières prévues au trtie d'un dtsoiispf d'épargne salariale, à l'expiration de la ssoian srpvoite concernée.

À défaut de pmnaieet par l'employeur de la rémunération dnas les ciotnidnos ci-dessus, le salarié puet aresdesr à son eomyeuplr une msie en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jorus après msie en dmuerree adressée par le salarié, cointtuse une ftuae ibputalme à l'employeur jufsitnait la ruturpe du ctnroat et sietscbpule d'ouvrir droit à dogmeams et intérêts.

Conformément aux dsinsotipios du cdoe du travail, ttoue réclamation caorcnnent les salaires, indemnités ou pmires se pciesrrt par trios ans.

Article 12.8 - Conditions de travail
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

12.8.1. ? Durée du tairval et repos

12.8.1.1. ? Principes

Parce qu'il est pratiqué à un huat navieu de compétition, le srpot psnenioforesl eigxe une coniidotn puihqyse piaaftrte qui rned ieadblispnsne le repsect spuerlcux d'une préparation (notamment physique) minutieuse, ansii que de tpmes de psuae et de reops tuot assui essentiels. Pcoeerctits de la santé et de la sécurité, les disopnitioiss légales et cniolenInvotenes inopsmat des tpmes de pause et de rpoes mimiumm ansii qu'une durée mxmuaim de taraivl snot également déterminantes au rgaerd de la bnone exécution des oiatbonlgis ceretanloults tcaounht aux tâches à accomplir.

La nautre particulière de l'activité d'un soiptrf professionnel, anisi que la nécessité, puor purovoir eecrexr efficacement,

d'une longue préparation, nantmoemt physique, rennedt innidbppsllae la déclinaison de la définition légale de la nioton de tpmes de tavrail effectif. Par ailleurs, si crtneaias périodes d'activité se répètent smianee après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une prat du crndealeir des compétitions, et d'autre prat du fiat que les spofrits d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes cgraehs de travail. Il en résulte que même dnas les sprtos dtis « cloticfels », l'horaire est peeameiltnrllt iiviendudl ; de même que l'horaire cellcitof vriae d'une sameine à l'autre au cuors de la ssoian puor des rsoains indépendantes de la volonté de la sturtcrue employeur.

Ces données vnaelt également puor les entraîneurs dnnot les tpmes de traavil et de rpeos snot nécessairement liés à cuex du sportif.

Il n'en est aerunetmt que si l'entraîneur à la qualité de cdrae dnas ce cas, son tpmes de tavrail obéit aux doisnitsoips de l'article 12.8.1.6 ci-dessous (temps de tvriaal des cadres) suaf ditsoniiposs particulières.

12.8.1.2. ? Tpmes de tiaarvl effectif

Doit être cimoprs dnas la définition du tpmes de travail le tpmes consacré nmanetomt :

- ? par les srtoifps et les entraîneurs :
- ? ? aux compétitions poprnemert detis ;
- ? ? aux entraînements ctlliecofs asini que, s'ils snot dirigés par l'entraîneur, aux entraînements indlidiuves complémentaires ;
- ? ? aux déplacements puor se rndere sur le leiu de la compétition loqrue celle-ci a leiu à l'extérieur du leiu huibatel de tavaril et ccei geul que siot le mdoe de tsorparnt retenu. Si le déplacement nécessite un ccuheor sur place, la période pmandet llqlueae le salarié est dnas sa cabrmhe n'est pas un tpmes de taravil effectif, n'étant pas un tpmes d'astreinte ou de villee dès lros que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé puor eutfefcer une tâche ;
- ? ? aux repas psot et pré-compétition pirs en cumomn à la dmeande de l'employeur ;
- ? ? à la piaiciaotrptn à des atconis pelnnieoortlmos et/ ou cmoeelraims à la dmnedae de son eumeylopr ;
- ? par les srtpofs :
- ? ? aux séances de mlitsuacoun et, puls généralement, d'entretien de la fomre pqyhuise imposée dnas le cdrae de sa préparation ;
- ? ? aux rcreenotns aevc le médecin de la stcurrute « epeymoulr », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tuos les ailixuaires médicaux dnnot l'assistance s'avère nécessaire puor l'entretien et le contrôle de l'état phquyise et mental.
- ? par les entraîneurs :
- ? ? aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux ssuroipinves des arteus équipes du culb ou des équipes avdreess ;
- ? ? aux aelasnys d'après machth ;
- ? ? aux einrenetts aevc les médias à la dnmaede de l'employeur

ou de l'organisateur de la compétition ;
? ? aux entraîneurs avec les sportifs membres de la structure « eepmuloir » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un remède ultérieur ;
? ? aux réunions internes à l'entreprise « eumylpeor » (avec les dirigeants, les entraîneurs ?), ainsi qu'aux tâches assignées aux salariés dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'entreprise ;
? ? aux rencontres avec le médecin de la structure ou le médecin 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 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 travaillées hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel/ annuel de 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 informe 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 sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs 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 répartition ;
- ? la durée hebdomadaire 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 annualisés en vertu de l'article 12.8.1.5 ou les salariés travaillant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;
- ? les cas dans lesquels une interruption éventuelle de la répartition peut intervenir ainsi que la nature de l'interruption ;
- ? les modalités de communication 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 affectés des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.8.1.3.5. ? Modification de la répartition de la durée du travail (1) (2)

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 donne 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 atteindre la durée légale. (2)

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 bénéficiaire peut faire 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 augmenter la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En raison des cas de cumul d'un salarié avec un autre salarié désigné, le nombre d'avenants peut être limité 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 aléatoires au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant sont liées à une modification de salaire 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 conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

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

- ? si le nombre de coupers dans la journée est de deux, la contrepartie 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 coupers dans la journée est de 3 ou plus, la contrepartie 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 contrepartie financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de la 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 maximal de 6 jours ouvrés après que le poste a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un

olmpi à tepms cpoemlt ne renstrassoit pas à luer catégorie plnserneosifile ou un olmpi à tepms ceolpmt non équivalent.

12.8.1.3.9.2. ? Égalité de traitement

Les salariés à tpems peatirl bénéficient des mêmes dirots que les salariés à tpmes complet.

Le pneeronsl tranavlaillt à tpems piatrel bénéficie de tteous les ditispooniss du présent chapitre, au pro rtaa teirpoms puor cllees qui snot liées au tpms de travail.

12.8.1.4. ? Repos

12.8.1.4.1. ? Rpoes quotidien

Une durée mianimle de ropes etnre duex jrous de tavairl diot impérativement être respectée. Elle est de ozne heures. Cttee durée mamiinle puorra être réduite à neuf hreeus puor le ropes sinuavt la fin d'un tpms de déplacement puor jueor à l'extérieur.

12.8.1.4.2. ? Roepes hebdomadaire

Compte tneu de la nuatre de l'activité de l'entreprise, et conformément aux diostoisins du criachte V de la présente convention, il est fiat dérogation à l'obligation du reops dmoincail puor les salariés visés au présent chapitre. Ce pcinipre s'applique même en l'absence de mnoetin particulière dnas le ctnorat de travail.(3)

La durée du rpeos haborieddmae oilatbgiroe puet être réduite à 33 hueers lorsque, lros de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement puor un mctah à l'extérieur.(4)

Les jrous de ropes hamieedbaords qui ne pnororut être pirs en rsaoïn de la natrue de la compétition srnoet reportés dès la fin de celle-ci. Totouifes le cumul des rpoes hdbimeaeoards reportés ne puet être supérieur à 5 jours, snas dnoenr leiu à une tlatoe récupération.

12.8.1.5. ? Aianinltusaon du tpms de tairavl (en vuuiogr au 1er jeanvir 2025)

L'activité des soifprts et entraîneurs priofoinesslens en CDD spécifique, visés par le présent chapitre, puet nécessiter une oaintaorsgn du tepms de taairvl vaianrt en fintocon de périodes de hatue d'activité et de périodes basses, intneiment liées au fonenneimotcnt de la soisan sorvtpie et au rytmhie des compétitions.

En apiciatopln de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail, le présent aitricle a puor oejbt d'aménager le tpms de tavrial sur une période de référence d'une année. Il ne s'applique qu'à défaut de dnptssioiis prévues par un acrcod colcltief de discipline.

La période de référence de 12 mios srea définie au caonrtt de travail, et purroa ntaenmmot cdrrsnooepe à la sisoan sportive. Les périodes d'acquisition et de pirse des congés payés purornot être calquées sur cttee période de référence.

12.8.1.5.1. ? Ananlostuaiin à tepms plein

12.8.1.5.1.1. ? Pcripine et vmluoe de travail

Le tpems de trviaal des salariés à tepms pilen puet être modulé sur une bsaie alelnune de 1 582 heures, réparties sur des saeenims de huatue activité et des sniaemes de bsaie activité.

Le driot à congés payés des stropfis psesoifnrnoels étant de 3 jrous ovaubrls par mios de travail, la bsaie alelnlue est fixée puor ces salariés à 1 547 hurees de taiarvl effectif.

Les sinaeems de htuae activité s'entendent des smieenas darnut lleqeuls la durée du traival hodbiamradee est supérieure à 35 heures, dnas les liemtis des durées meaxalims hbdedaramoies applicables.

Les sneimeas de bsaie activité s'entendent des seieanms drnaut leulqeelss la durée du taiarvl hrodmbaeadie est inférieure à 35 heures.

Un pmrmgoare icaiditnf aunnel du tpms de tivaral srea déterminé par l'employeur et tmainss aux salariés aanvt le début de cuahqe période de référence.

Ce pmorrgrmae iinctiadf prorua firae l'objet de mfoadiitncios en curos de sosian à cndttooïn que les salariés en senoït informés au monis 7 jrous ouvrés avnat sa msie en ?uvre. Toutefois, en cas de conatnciesrcs exceptionnelles, ce délai de prévenance puorra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.1.2. ? Décompte des hurees supplémentaires

Dans le carde de l'annualisation du tpms de traival à tpms plein, les hurees effectuées au-delà de la durée légale de traairvl chque senamie ne snot pas considérées cmome des hreeus supplémentaires, mias snot compensées aevc les senameis de bssae activité.

Les hreues réalisées au-delà de la durée alnnulee de 1 582 heures, ou 1 547 hurees puor les sportifs, à la dendmae de l'employeur, cntiunstoet des heeurs supplémentaires.

12.8.1.5.2. ? Aulsaanintoin à tpms partiel

12.8.1.5.2.1. ? Pirpnice et voulme de travail

Le tpems de tiraavl des salariés à tpms prteial puet être modulé sur une bsaie aeellnune mnlmiiie de 822,5 heuers de tvaairl eeftcfif par ccytle puor les salariés entraîneurs et de 805 hurees de taairvl efcfteif par cylce puor les salariés spfiorts (correspondant à la durée hibreaodamde mneyone mmuiim de 17 h 30), réparties sur des sieaemns de haute activité et des seinaems de bsaie activité.

Cette durée maminile aunlnele puet fraie l'objet d'une daenmde de dérogation individuelle, à l'initiative du salarié concerné, dnas les cas visés par le cdoe du travail.

Un pragrmmeo iidactnif anuenl du tpms de taarvil srea déterminé par l'employeur et trimsnas aux salariés aanvt le début de cuhqe période de référence.

Ce pammgorre inruqedia la répartition de la durée du tiaavrl ertne les juors de la saminee ou les snmaiees du mois.

Les heiraros puor cqauhe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié de façon mensuelle.

Ce pommrrage icandiitf et les hoeairis de cauhy journée travaillée ponurrot farie l'objet de mfdtiinocoias à citnooidn que les salariés en soniet informés au mions 7 juors ouvrés aanvt luer msie en ?uvre. Toutefois, en cas de crectsnicaons exceptionnelles, ce délai de prévenance purora être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.2.2. ? Décompte des hurees complémentaires

Dans le cdrae de cette aiotsaanluinn du tpms de tarvail à tpms partiel, les hurees effectuées au-delà de la durée meoyenne hedaaodrmbe de traival ne snot pas considérées cmome des heuers complémentaires, mias snot compensées aevc les sainmees de basse activité.

Les heuers réalisées au-delà de la durée aunllele fixée au contrat, à la ddename de l'employeur, cntnoiesnt des heeurs complémentaires et snot majorées de 10 %.

Ces hreeus complémentaires réalisées à la ddename de l'employeur peuevnt représenter jusqu'à 10 % du vumole annuel, et adititree 1/3 de ce vlomue aevc l'accord du salarié concerné.

Il est rappelé qu'en auucn cas la réalisation d'heures complémentaires ne puet pertrmete d'atteindre ou de dépasser la durée légale du travail.

12.8.1.5.3. ? Doiipstosins ceomunms à l'annualisation à tpms peïln et à tpms partiel

12.8.1.5.3.1. ? Rémunération : piprncie du lissage

La rémunération msllueene des salariés dnnot le tepms de trivaal

est actualisé 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 de 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 reversement sur les salaires dus la limite du dixième de salaire jusqu'à arrondissement du solde. Si de tels reversements s'avéraient insuffisants pour arrondir le solde, l'employeur est fondé à d'autre part verser au salarié le trop-perçu non soldé.

12.8.1.5.3.3. ? Gestion et imputation des absences

Les absences assimilées à du temps de travail et classées par les dispositions légales et réglementaires sont comptabilisées pour leur durée effective prévue au planning.

En cas d'absence donnant lieu à imputation 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 imputation 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 « cadres »(5)

12.8.1.6.1. ? Salariés concernés et conditions d'application du forfait

La durée de travail des entraîneurs cadres 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 ancienneté 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 auquel 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 recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une clause dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle peut préciser les caractéristiques de la fonction qui justifie 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 convention 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, s'agissant d'un forfait complet à 214 jours :

? 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 tombant un jour de la semaine ;
? nombre de jours travaillés du forfait.

12.8.1.6.2. ? Décompte et volume du forfait

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie ou autre absence dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence. Les absences justifiées sont donc déduites 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 est calculée au prorata temporis.

Un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut également prévoir que le salarié renonce à une partie de ses jours de repos et voit son salaire majoré du fait du dépassement. Le taux de cette majoration est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 3121-59 du code du travail.

12.8.1.6.3. ? Rémunération

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié arrêtent une attestation 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 imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

En cas d'absence donnant lieu à imputation de la rémunération, le salaire dû est celui que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à imputation de la rémunération, une retenue est effectuée au réel sur la base du salaire journalier.

En cas d'entrée/ sortie en cours d'année, la rémunération forfaitaire sera proratisée à due concurrence, sur la base du salaire journalier.

Les entrées/ sorties en cours de période du salarié peuvent, en fin de période ou au départ du salarié, donner lieu à un solde négatif ou positif de jours travaillés par rapport au nombre de jours travaillés prévu au contrat.

Ainsi, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en compensant le nombre de jours réellement travaillés ou assimilés à ceux qui ont payés.

Si le solde du salarié est créditeur, une retenue correspondante au trop-perçu devra être remboursée mensuellement ou pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail.

Si le solde du salarié est débiteur, un rattrapage de salaire correspondra lui sera versé, sur la base du salaire journalier.

12.8.1.6.4. ? Contrôle de la charge de travail et modalités de communication

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 d'indisponibilité et d'absence 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 doivent être mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps. En particulier, le salarié doit être informé de son niveau de charge hiérarchique de tout ce qui accroît de façon importante ou anormale sa charge de travail.

Il est également rappelé que les salariés suos cnteivoonn de fraoift en juors sur l'année ne dvoniet pas teraillav puls de six juors d'affilée :

? Contrôle régulier, msuenel et aennul de la crahge de traiavl :

L'employeur du salarié en cntoevoinn de fafoirt en juors sur l'année est tneu d'établir un demconut de contrôle fnsaiat apparaître le nobmre et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, anisi que le poesennoimnt et la qlaftaoiucn des juors de reops (repos hebdomadaires, congés payés, congés ciletvoennnns ou juors de rpeos accordés à l'occasion de la cousinocln de la cvinntoeon de forfait).

Ce deunomct puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Il diot être établi cquhae mios et est le supropt de déclaration ogaiborlie des sinttouias povunat éventuellement être rencontrées :
? difficultés dnas l'organisation du taavril ;
? cgahre de traiavl eixvscsee ;
? arlete sur le non-respect des dnosiopotiiss légales rvtleieas aux rpeos qtdiouien (11 heurus consécutives) et hddobeiemaars (35 heures consécutives).

Il frea rsrisoter les journées et demi-journées travaillées asini que le poenonitienmst et la qofcaltuiialn des jorus de rpeos pirs aifn de piersaeovr la psrie de l'ensemble des juors de rpeos dnas l'année.

Le supérieur hiérarchique du salarié aynat clocnu une cninoevotn de frfoiat défini en juors arsuse le suivi régulier de l'organisation du tvairal de l'intéressé et de sa crgahe de travail. S'il ne l'a pas lui-même établi, il étudie systématiquement le dcmenout de contrôle qui lui est remis.

À la fin de chaque année, l'employeur reemt au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

? Eineerttns :

Un eietnetrn iediduvnil au mnios aennul adnrobat la cghrae de travail, l'organisation du tpms de tivaral ansii que l'articulation vie privée ? vie plolenesrosfnie diot être organisé. Cet eretntein diot nmmaeotnt ptremerte de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses dirots à rpeos jurnielaor et heamroaidbde et que sa cgarhe de taarvil est cpmibtaloe aevc une durée du tarival raisonnable. Il peermt également d'aborder la rémunération du salarié, ainsi que l'organisation du tvairal dnas l'entreprise.

Il est rappelé que l'amplitude et la crhgae de tarvial denoivt rsteer ranlsbniaeos et auresr une bonne répartition, dnas le temps, du tiavaral des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, soitcllier à tuot momnet la tuneo d'un eietnetrn spécifique en cas de siotauitn anormale, au regard nmtmeanot de la crhgae de travail, des tepms de rpeos et l'amplitude horaire.

Un cpotme rndeu puet être établi à l'issue de l'entretien. Le cas échéant, il conignse les sloontius et muerses envisagées. L'employeur procède en tuot état de csaua à une anlyase de la sattuoioin et pnred totues mesures appropriées puor remédier aux difficultés constatées.

? Ioiomratfnn aluelnne au CSE :

En outre, un blain aennul sur l'organisation du traiavl et de la cgahre de tairavl des salariés concernés est communiqué, s'il en etxsie un au sien de l'entreprise, au comité siocal et économique.

12.8.1.6.5. ? Dirot à la déconnexion

Les salariés siuoms au régime du ffarriot en juors sur l'année bénéficient d'un driot à la déconnexion.

Il s'agit du tpms en drheos du tmeps de tvaaril pnaendt lqeeul le salarié n'a pas accès aux menyos tgechnoieouls lui pnteametrtr de cioumouqnemr ou de se ceenonctr au réseau intranet/ internet.
L'employeur du salarié en coonvinetn de fiaorft en juors sur

l'année est tneu de prévoir, dnas la cionntoven de forfait, des dotpoiiniss prnttmeaet d'encadrer, de définir les modalités de son resepect et, le cas échéant, de négocier sur le dorit à la déconnexion.

12.8.1.6.6. ? Temps de repos

Les salariés soiums à ce régime dpiesnsot d'une grande liberté dnas l'organisation de luer temps de tarival à l'intérieur de ce froafit annuel, suos réserve de reectpser les règles légales rtveeilas au rpeos qiudoetn (11 hereus consécutives au minimum), au roeps hadeimadbroe (6 juors de tiavral par sneimae au mxaimum et un roeps de 35 herues consécutives au minimum) et aux adpiumtels (13 hruees par juor de travail, au maximum).

La chrage de taivral et l'amplitude des journées d'activité drvnoet reetsr dnas des lemtiis reianalnosbs et aesrsur une bonne répartition dnas le temps du tirvaal du salarié concerné, en prmtanetet une réelle cailnoociitn enrte activité pnsoelefolsnre et vie pnoensrlele et familiale.

La pisre des juors de ropes supplémentaires diot ptrmetree une bonne répartition de la cahrgae et des périodes de tiarval du salarié sur l'année.

Les juors de ropes peveunt être affectés, le cas échéant, à un compte épargne temps.

12.8.2. ? Congés payés

12.8.2.1. ? Définition

Sont visés dnas cet alitre les congés payés pnomererpt dits, à soivar les périodes visées aux ailtcers L. 3141-1 et svuatins du cdooe du travail.

Ces périodes de congés payés snot à dtngiieusr du roeps hameoriddabe (art. 12.8.1.2).

Les nnooits de juors ouvrables, de mios de taviral effectif, de semaine, snot celles définies par le cdooe du travail.

12.8.2.2. ? Durée et période des congés

12.8.2.2.1. ? Le sportif

L'impératif de proceottin de luer santé et de luer vie pelnelsonre et faiimalle exige que siot ganrati aux soptfirs pirelnofensoss l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le doirt aunnel à congés payés des spitfros est de 3 jorus oeubalvrs par mios de trivaal effectif, snas que la durée du congé exlgibie psiuse excéder trente-six jrous oalreuvbs (ce dotiipsisf écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce doirt est mis en ?uvre seoln les modalités sntuievas :

? 19 jours consécutifs, aifn de luer pmrtretee de se régénérer puor la ssiaon strivpoe suivante, snas qu'aucune coartntine de la prat de l'employeur ne puisse être imposée au stoiprf ; ces congés dvoniet se seiutr paenndt la période du 1er mai au 31 oobrtce de chaque année ;

? 5 jours consécutifs en fin d'année civile, cparonemnt au moins le 25 décembre ou le 1er jvenair ;

? le solde réparti, en acorcd aevc l'employeur, en tiors périodes au muiaxm définies suos réserve des ceniotanrts svoriptes dès la définition des cireadnrles fédéraux.

12.8.2.2.2. ? L'entraîneur

Le dirot anuent à congés payés est, puor les entraîneurs, régis par le présent crhiatpe de 2,5 jours oulbaervs par mios de tiraval eectiff snas que la durée du congé egbxilie puisse excéder nttere jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la ssiaon strivpoe et aux périodes de congés des sportifs, étant eetdnnu que les engcxies de la fiotconn d'entraîneur fnot qu'il est siclspeute de dvoeir être présent qeqlueus jours anavt la rpserie d'activité des juroues et quuqlees 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 perçue pendant la période de congés ne serait pas prise en compte à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.

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 en compte à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.

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

12.8.3. ? 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 qui requièrent l'exercice de la responsabilité 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 mesures s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, risques dus à la pratique du sport professionnel.

Pour ces raisons toutes les prescriptions voulues par l'employeur dans ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité social et économique. Dans ce cadre, les équipements sportifs et toutes mesures pour que soient strictement respectés les règles minimales 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 appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

12.8.3.2. ? Hygiène

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

12.8.3.3. ? Sécurité

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

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en œuvre :
? de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
? de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

Les employés sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements préjudiciables 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 suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la salariée salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

(1) L'article 12.8.1.3.5 est complété en ajoutant au 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise définissant les garanties prévues au 3^e alinéa de l'article L. 3123-24 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 12.8.1.3.5 qui prévoit les modalités de répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel, et le 1^{er} alinéa de l'article 12.8.1.3.6 qui détermine une liste des tâches pouvant être effectuées des heures complémentaires, sont complétés en ajoutant au 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise définissant les garanties en matière d'égalité de traitement ainsi que la période minimale de travail minimale telles que prévues par l'article L. 3123-25 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(3) Le 1^{er} alinéa de l'article 12.8.1.4.2 est étendu sous réserve que l'emploi de salariés le dimanche ne soit pas dans l'un des cas listés à l'article R. 3132-5 du code du travail mais en application de l'article L. 3132-12, une dérogation au repos quotidien s'applique conformément aux cas prévus par le code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(4) Le 2^e alinéa de l'article 12.8.1.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail, notamment dans la mesure où le salarié ne peut en principe pas être occupé plus de six jours par semaine et doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(5) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 12.8.1.6 est complété sous réserve que l'avenant du 20 mars 2024 soit complété en ajoutant au 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3^o de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Article 12.9 - Formation continue

En vigueur 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 notamment 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 paritaire nationale de l'emploi sportif (CPNEF) comme outil

pttraiie de création de dptifsosiiis spécifiques aux spfritos et entraîneurs professionnels.

Par ailleurs, les eistrteperns anseurst le sviui scioeosnirpnsofoel des sorfpits poonnefsriesls salariés ainsi que la gseoitn des paroucrs pressennlfioos des entraîneurs qu'elles emploient.

Article 12.10 - Sportifs en centre de formation
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

12.10.1. ? Définition

L'accès à un cetnre de fioormtan agréé selon les dtiniopissos des ariltces L. 211-4 et L. 211-5 du cdoe du sprt est subordonné à la csolucoinn d'une coitnvenon cnorfome aux dtnpiisoioiss législatives et réglementaires en vigueur.

Cette ctnioonven est établie ernte l'association ou la société dnot relève le crntee et le bénéficiaire de la foomartin ou son représentant légal.

12.10.2. ? Conatr de tavaril d'un spotirf en fromoiatn

L'association ou la société dnot relève le certne de fooiamtrn puet psepoorr au srptiof en curos de frmtoiaon un CDD spécifique tel que défini par l'article L. 222-2-3 du cdoe du sprt et par le présent chapitre, dnot la dtae d'expiration diot être ieidtuqne à clele de la ciontoevnn de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du cdoe du travail, suos réserve d'être tituiarle de la cotnioevnn mentionnée à l'article L. 211-5 du cdoe du soprt et cconlue aevc un cenrte agréé au snes de l'article L. 211-4 du cdoe du sport, le soirptf de mions de 26 ans est de dorit somius à une durée miminale de nuef hreeus hebdomadaires, dès lros que sa ftamrioon s'inscrit dnas un cuusrs de niveau sedrcnoiae ou post-secondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.11.1, le srpotif en fiooamtrn visé au présent arlcite qui n'est pas pirs en cgarhe par la sécurité siacole en cas de maladie, d'accident du traival ou de trajet, car n'ayant pas rlmepi les ctdionions d'ouverture de dirtos sur la période précédant cet arrêt, bénéficie du mniiaten de son silarae de référence paendnt 90 jorus dnas les cooitndis énoncées par l'article 12.11.1.

Article 12.11 - Maladie. Accident du travail. Protection sociale complémentaire
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

12.11.1. ? Maailde ou acdeicnt du travail. ? Mntaiein de sailare par l'employeur

En cas d'absence au tviaral justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de tiavral ou de tajret dûment constaté par catciifert médical, les salariés visés au présent cihaptre bénéficient d'un mniitean de saairle dnas les ctidnnioos et lteiims ci-dessous :

Les salariés :
? deionvt avior justifié dnas les 48 herues cette incapacité auprès de luer euopylemr et de la cssiae prraimie d'assurance maiadle (ou cssiae générale de sécurité sociale) ;
? dnoveit être pirs en crgahe à ce ttrie par le régime général ou un ature régime de sécurité silcoae (sauf dérogation prévue à l'article 12.10.2).

L'employeur gnraati le siraale de référence en complétant le mnaott des indemnités journalières allouées par la caisse piarrme d'assurance mlaadie (ou la CGSS) pannedt la durée de l'arrêt de tarival et jusqu'au 90e juor d'arrêt.(1)

Le sailrae de référence utilisé puor le clcual de cette graanite est etnendu cmome le salarie net tel qu'il résulte du crtaont de travail.Il est limité à 4 fios le mtnanot du ponflad de la sécurité sociale(3).(2)

12.11.2. ? Prévoyance obligatoire

Quelle que siot luer ancienneté, les salariés visés au présent chraptie bénéficient des diioptiosnss seiauntvs :

? vsnmreeet d'un cataipl en cas de décès égal au mnois à 300 % du slaarie aneunl de référence ;

? isiedonamintn de l'invalidité définie par référence au régime de bsaie de la sécurité salcioe tel que prévu à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaocie ;

Le sarilae de référence utilisé puor le clcual de ces gntieraas est edenntu comme le srlaaie net tel qu'il résulte du catornt de travail. Il est limité à 4 fios le mnontat du plafnod de la sécurité sociale.

Pour sartsiafie à ces exigences, les eropueylms dnvoiet scrusroie des gatrniaes auprès de l'organisme aeuussrr de luer choix.

*(1) Le 5e alinéa de l'article 12.11.1 est étendu suos réserve du rcespet des dtpinsiooiss des alircets L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rltaiefs au mtimeain de silraae dnot le mnantot et la durée snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)*

*(2) Le deneirr alinéa de l'article 12.11.1 est étendu suos réserve du rcsepet des diisstopoins de l'article D. 1226-4 du cdoe du tviaarl rletaif au cualcl des indemnités deus par l'employeur aux salariés dsisaonpt de puls d'un an d'ancienneté qui ne prévoit aucun pmannfoelnet de l'indemnité complémentaire à la cgrhae de l'employeur.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)*

*(3) La dernière pahsre du deiren alinéa de l'article 12.11.1, faxnit un moatnnt mixmaum au mntaeiin de sirlaae par l'employeur en cas de maailde ou acdcenit du traaiavl est elcuxe de l'extension en ce qu'elle civoerentnt aux doiistiopsns des acelitrs L. 1226-1 et D. 1226-1 du cdoe du tiraval dnas la mrusee où la loi prévoit la prise en ctompe de la rémunération bture snas litime de mtnaont comme sliraae de référence à pdrnre en cmopte puor le calcul de ce complément.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)*

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 étendu en date du 20 mars 2024

Le présent artlice ne s'applique qu'à défaut de dospntsiiois prévues par un aorccd ctieolff de discipline.

12.12.1. Etixtaoilpon de l' « igmae associée »

Le présent aclirte vsie la rieuocodrtn sur tuot suroppt et/ ou par tuot myeon de l'image, du nom, de la viox du sioptrf ou de l'entraîneur (ci-après « l'image du salarié »), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ ou ateurs sniegs dttcfnisiis de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).

Le nborme mmuinim de siprofts et/ ou d'entraîneurs dnot l'image, rruepoitde sur un même spouprt d'une manière ienutqide ou similaire, cnutstioe une iagme associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le teirran puor la dinicislpe considérée ; si ce nborme n'est pas entier, il est aorndri au nobrme eentir inférieur.

En deçà de la liimte anisi fixée, l'image est considérée cmome individuelle.

12.12.1.1. ? Iamge associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée ctvlelocie sur tuot sruoppt ou par tuot moyen, à son pofirt ou à cueli de ces partenaires.
Il ifnrmoe les salariés des cnintdoois d'utilisation de l'image associée collective.

12.12.1.2. ? Image associée individuelle

12.12.1.2.1. ? Eopiaxltiotn par l'employeur ou un preiatanre caociemrml de celui-ci

Les cintondios de cttee eotapiotlxin deniovt être prévues dnas le contart de tiaavrl ou dnas un aanenvt ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dnot l'image utilisée est nécessaire.

12.12.1.2.2. ? Etaotliixpon par le salarié

L'exploitation par le salarié puor son ctmope de son iagme ivedulnliide associée à clele de l'employeur rreueiq l'accord préalable de l'employeur.

12.12.1.3. ? Arute cas d'exploitation de l'image associée

Tout aurte cas d'exploitation de l'image associée cetloiclv ou individuelle, diot être prévue à défaut par le cntarot de tiarval du ou des intéressés.

12.12.2. ? Uioilstitan par le salarié de son iagme individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en ataplcpoin de l'article 12.12.1, le salarié puet réaliser à son pirfot ttuoe aticon individuelle, de caractère commercial, pbiitciarluue ou promotionnel, ptaornt sur son igmae et/ ou son nom mias snas référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou atuers snegis dniittcfiss de l'employeur.

Ces acintos dnveoit être préalablement portées à la cnssnoianae du culb puor information, siot lros de la csncooilun du contrat, siot en corus d'exécution du cnoatrt de tvaialr préalablement à la siatrngue avec un tiers.

Cette liberté puet être subordonnée au repect des intérêts légitimes de l'employeur. À cet effet, le corntat de taviarl puet ienidrtre que les aotincs d'exploitation de l'image iviniudedlle du salarié bénéficient à une eisnrptree ctrnnuoerce de pitarerneas cmroamcucieux saftiiiignfcs de l'employeur ; dnas ce cas, la litse des gammes de ptduois ou de secervis réservées à ces dreiners devra être précisée dnas le ctronat de travail, ainsi que les conontdiis dnas llueqleses elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.12.3. ? Prot des équipements

Dans le cdrae de l'exécution de son cnraott de travail, le salarié s'engage à ulteisir les équipements srtpfois frnuios par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés puor lelqseus il puet leienbmrt uitsiler cuex de la mauqre de son choix.

Les équipements spécialisés snot cuex considérés dnas le srpot pratiqué cmroe aynat une idenccline matérielle sur la pemnacofre des siftpors en rsioan de lerus caractéristiques theiqenucs particulières.

L'engagement éventuel du salarié de pteor les équipements spécialisés firnous par l'employeur diot être expressément mentionné dnas le catrnot de taiavrl ou par vioe d'avenant à celui-ci.

Article 12.13 - Participation aux équipes de France

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Les ctinodois dnas leeqlesls un sitprof pssoiofneenrl sélectionné ou un entraîneur est mis à dstsioopiin de l'équipe de Farnce relèvent de la compétence de la fédération, en comun aevc la lgieue pernisslosofnlee le cas échéant, conformément aux dsiosptniois de l'article R. 132-11 du cdoe du sport.

En principe, la patpacriioitn à l'équipe de Fnrace n'a aunuce icdniece sur le lein de tvarail qui uint les intéressés au gneuorepmt spirtof qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé repilmr auprès de la fédération une mission confiée par son eoelmypr au titre de ses activités salariées, et puor llaqueue il csvornee l'intégralité de ses dritos de salarié.

La fédération dnas ce cas derva s'assurer qu'en cas de blusrsee le salarié bénéficie au mions de la pcrtteooin sailcoe prévue par l'article 12.11.1 du présent chapitre.

Les disitoinsops de l'article 12.12 ci-dessus dinvoet être ceiprsoms suos la réserve des oiniagblots résultant puor les intéressés de luer pittociriapan 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 saarialle et/ou un cpmote épargne-temps puet être mis en pcale par arccod 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 oervue de ctrfeiactis de qaitcuailoifn pnfnslseloorie dnas le sceutr du sorpt étendu par arrêté en dtae 23 février 2004 csittunoe l'annexe I de la présente convention.

(1) Numérotation des alercits 22 à 25 issue de l'accord du 7 jllieut 2005 pnortat création de la cnotoievn nnoalnite du sport.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2007

La cotevoninn ctevllocie niaalnote du sropt est aplclbpaie à la dtae d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations mnimia coinvneennloetls gteairnas définies aux aleictrs :

- 9.2.1 ccannonret les salariés des gupeors 1 à 5 ;
- 12.6.2.1 ;
- 12.6.2.2 ccennnarot les entraîneurs des caessls A à C, sont aeicplpbilas solen le tbealau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :
- la dtae de l'extension, siot le 25 nrebvome 2006 : 85 %
- 1 an après cette échéance, siot le 25 novrmebe 2007 : 90 %
- Le 1er javienr 2008 : 100 %

Les rémunérations minima cnotnnvlenleoies geatianrs définies aux atrlecis :

- 9.2.1 conncranet les salariés des gourpes 6 à 8 ;
- 12.6.2.2 corcnneant les entraîneurs de la calsse D, sont aapcpllebis soeln le tbealau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Depuis la dtae de l'extension, siot le 25 nbormvee 2006 : 75 %
1 an après cette échéance, siot le 25 nbmvoere 2007 : 85 %
Le 1er jvniaer 2008 : 100 %

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la doetcriin départementale du taravil et d'une dnemdae d'extension.

Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Nota : La litmie d'heures de tiaravl puor les tleriutias de CQP définie dnas les différents anevants de création ou de revounmelnelet de CQP de la brncahe sprot est supprimée, asnii que les conséquences attachées au dépassement de ctete liimte dnas leitdss avenants.

Cette ssuepsroipn cencorne tuos les antvanes de CQP, qeul que siot le régime qui aiavt été défini par les ptnreiaears souaiax dnas les antvneas de création ou de reenuovemlnelt des CQP concernés.

Le présent avennat miidofe en conséquence dceiemtenrt les

aetvnans de CQP de la bcnhrae sropt dnas leurs dioiostpsnis rtaveiles à cette ltimatoiin du nrbmoe d'heures de taavril et aux conséquences du dépassement de ces limites, qleule que siot luer 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 eenujx de la fomoitran pssiofnorleenle puor la branche, les ptears anfmfet luer volonté de développer des fnatrmoois débouchant sur des qiltafoiiauncs sanctionnées par une certification.

Les pnrteaeras suociax repnaplelt que les tuilireats de cfcratiteis de qioafttiuacln pferlnielsonsoe (CQP) ont vcitaoon à répondre aux bsineos non cetvuros par les teuiiatlrs de diplômes ou de tteirs d'État.

Cet acorcd fxie les cotinndois de msie en orueve de CQP dnas la bhcrane sport. Les CQP senrot positionnés dnas la glrlie de coiatcsiflasin des emlpis mentionnés dnas la cnitvnooen cotvilelce ntanlaioe du sport.

Chaque CQP drvea préciser les prérogatives et les lmeitis d'exercice des tiuaerlts (durée, public, cdnoonitis du tutorat...).

Il est aipclbpale aux erentreisps et établissements rnvealet du cmahp d'application de la cevntonoin nniatolae du sport.

Article 1er - Modalités de création et de maintien
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

1.1. La CNPEF est compétente puor l'étude des référentiels des CQP anisi que puor l'organisation de la procédure d'examen et de la délivrance des CQP aux salariés.

À cttee fin, tuote dmanede de création d'un CQP diot répondre au cieahr des chaegrs suvain :

1.2. Ciehar des cegrhas puor l'examen des deamdens de création de CQP :

- a) La dénomination de la ciotaiecftrrn ;
- b) Le prfoil professionnel, les pscirepvetes d'emploi et de pitaoelniafoosrsnsn et l'articulation aevc les cceatfnioitrs ensttexias et les plleseseras eseeinabgavls aevc les tetirs ou les diplômes d'État etaxsntis dnas la même disipcilne ;
- c) Le référentiel penoissnfoerl de l'emploi visé, précisant les prérogatives et lrues liemits d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de cfctrtaioien et les cdniotnios de valtioidan ;
- f) Les cndnoitios de msie en orueve de la fotmaoirn notemnamt la durée de la fotrimaon ;
- g) Les modalités de psrie en cptome des auqics de l'expérience et du dssoiitpf de VAE ;
- h) La dmneade d'expertise adressée à la (aux) fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s).

La décision de vdleair un CQP est pirs par les pirtaes stiaanrgeis après eeaxmn du cihear des cahregs et netamonmt la vérification de l'absence de cnnrouerccce enrte les tiriuletas de CQP et les diplômés d'État.

1.3. La lsite des CQP, validée par les pteiras signataires, est msie à juor régulièrement et intégrée au présent accord.

Article 2 - Délivrance de CQP
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

2.1. Un cfrectiiait de qiuctaifoailn est délivré aux candidats

Un CQP ne puet être délivré qu'aux caddinats qui ont sistaaft aux épreuves d'évaluation des compétences prlisoofensenis dnas les citndonios prévues par le caheir des ceraghs du CQP et/ou caddaitns déposant une dmdaene de VAE jugée satisfaisante.

Le jruy se réunit, eimanxe les résultats et puet demnader à évaluer les candidats.

2.2. Jruy de certification

Le jruy d'un CQP est constitué des pneesnros svntaieus :
? un représentant de la CNPEF collège salariés ;
? un représentant de la CNPEF collège emerlpoyus ;
? le rboplesnase pédagogique de la fmotoiarn concernée ;
? dnas le cas où la CNPEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme aanyt reçu ctete délégation(1) ;
? sloen les modalités de cfriiaittcoen de la qafcuiloiaitn sécurité vsiant à la pictorteon des puiratnqtas et des tiers, le drienctur régional jseseune et strpos ou son représentant.

Le jruy est présidé par la proensne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Ctete psonnere a viox prépondérante en cas d'égalité lros d'un vote.

(1) Teirt étendu suos réserve de l'application des dsstopoiiiis de l'article L. 900-3 du cdoe du taravil (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).

Article 3 - Evaluation et reconduite des CQP
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Les CQP snot créés puor une durée de 3 ans reconductible. La décision de rtouodienccn s'appuie sur des éléments de bilan, rafetils nmomtanet aux fulx et aux cinotoidns d'exercice des titulaires.

Un CQP puet être, à tuot moment, snpedsuu ou inroemtpru par la CPNEF, sur la dndeame motivée d'une otainrigasn sianigtrae du présent accord.

Article 4 - Organisation de la préparation des CQP
En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

Pour piovoir préparer des salariés à un CQP, un oamnigrse de formation, qu'il siot pibluc ou privé, diot rspetceer un chiaer des creahgs de fncnteeinonomt défini par la CPNEF. L'OPCA UFMNRITOOAIN est chargé du contrôle de ce ciehar des charges.

Article 5 - Liste des CQP
Remplacé en date du 28 déc. 2009

(Modifié par anntaves n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIIMTE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Assistant moniteur de voile (AMV)	Groupe 2 (lorsque les prérogatives et limites d'exercice ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMV est classé au groupe 3).	Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur de voile (CQP AMV) sont limitées aux périodes de congés scolaires et de l'enseignement supérieur, dans la limite de 500 heures par an. Dans tous les cas ils ne peuvent pas intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Par ailleurs, afin d'assurer le maintien et la spécialisation du titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur de voile, il est prévu 7 titulaires du CQP AMV pour un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur. Ce nombre peut être porté à 10 titulaires du CQP AMV pour un titulaire d'une certification professionnelle des APS de niveau IV ou supérieur. Dans tous les cas le nombre de 140 participants encadrés simultanément par titulaire d'une certification professionnelle des APS de niveau IV ou supérieur ne pourra pas être dépassé ; ces dispositions s'entendent dans le respect de la réglementation en vigueur.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de formation à la pédagogie effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? techniques d'animation ; ? accompagnement pédagogique ; ? techniques d'animation ; ? 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 psychiques (pouvant ultérieurement déboucher sur la pratique de sports de haut niveau et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire dans le respect de la physiologie de la musculature. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des certifications ou des grades, quelle que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de formation à la pédagogie effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? vélo ; ? randonnée pédestre ; ? randonnée ; ? orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou VTT), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se déroulent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours adaptés 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 loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des certifications ou des grades, quelle que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de formation à la pédagogie effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : ? animation et éducation par les activités physiques d'opposition ; ? jeux de règles ; ? jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de séances pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des certifications ou des grades, quelle que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des clubs ou des traditions.

(*) Ajouté par l'arrêté n° 4 du 21 décembre 2006.

Ajouté par l'arrêté n° 12 du 5 juillet 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMIITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la CCNS	L'animateur tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à pourvoir des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. Il exerce l'activité en auto-emploi des horaires réduits de travail (maximum 12) ; Il accueille, informe et conseille les participants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à pourvoir un cycle de progression ; Il gère les installations et le matériel ; Il participe aux équipements 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 de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités s'adressent à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint
-----------------------	---	---

Ajouté par avenant n° 13 du 5 juillet 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIIME D'EXERCICE et durée de validité			
Animateur des activités gymniques (AAG) mietonn : activités gymniques acrobatiques	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 %	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 sont : Les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur support élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; Les activités gymniques aérobie 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 : Le développement et de maîtrise des habiletés motrices ; La socialisation.	Animateur des activités gymniques (AAG) mietonn : activités gymniques acrobatiques (2-6 ans)	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 %.	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 sont : Les activités gymniques des enfants de moins de 6 ans de motricité afin que les activités gymniques d'expression aient ou soient éducatives et musicales. Ces activités à caractère ludique et éducatif, adaptées à des enfants de 2 à 6 ans ont pour objectif : Le développement psychomoteur ; L'épanouissement de la personnalité ; La socialisation par le jeu l'accès à l'autonomie.

Animateur des activités geymunqis (AAG) metnoin : activités geimyqns d'expression et d'entretien.	L'animateur des activités giyeqmuns est classé au gourpe 3. Il eercxe dnas la litmie de 360 hurees années. Au-delà, toute huree de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur des activités guqmenyis fiat découvrir, iintie aux activités gmquneyis et asrsue le développement ou le mianetin des capacités piesuhyqs des pitquaartns : Les activités gnmuqeiyis d'expression et d'entretien rvcueonret : ? les activités gmuyinqes à daiontnme cidroeasriclavus ; ? les activités gyuqmiens dansées de guopre aevc ou snas engnis ; ? les activités gnumyiques de rcromneefnet murulisace aevc ou snas piett matériel, ou sur porarucs aevc agrès ansii que le stretching. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, autldes et seniors. En finocton de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont puor objcteifs : ? le maetiinn et l'amélioration de la frmoe ; ? le mtanien du lein soaicl en piculeriatr puor les seornis ou les plcuibs sanceomelit défavorisés.
--	---	---

Ajouté par avneant n° 15 du 5 jleluit 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIMIE D'EXERCICE et durée de validité
Guide de véhicules ttseeerrrs motorisés à gdioun oipton « quad » (guide de VTM) à guidon)	Le gidue de véhicules tererrsets motorisés à gdiuon est classé au gpuore 3	Le trlatiue du CQP gdiue de véhicules ttrerrsees motorisés à guidon, otiopn « quad », exrcce le métier d'accompagnateur puor la baldae en quad de pculbis tlteriias d'un pimers ou d'un brveet délivré par l'Etat pmtetraent la cinuodte d'un quad, conformément à l'article R. 123 du cdoe de la route. Il ecrxee son activité de manière amotnuoe sur des prraocus connus et reconnus. Le CQP guide de véhicules teeretsrrs motorisés à guidon, oitpon « quad » ne preemt pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad. Le nobmre mxiuamm de penesonrs accompagnées en quad est fixé à 6 simultanément. L'activité du tiltriaue du CQP guide de véhicules teretsrres motorisés à guidon, otiopn « quad » est inférieure à 1 200 hures par an.

Remplacé par avaennt n° 22 du 6 sebrtpmee 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIMIE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de satvae est classé en grupoe 3 dnas la limite de 360 heeurs années. Au-delà toute herue de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur de svatae erncdae l'activité en aouminote de manière occasionnelle. Il met en oevrue les procédures de psagsae des gatns bleus, verts, reugos et blancs. Il angcocomape les élèves puor une compétition. Il ppaicrite aux aotincs de développement du club. Il intègre dnas son iiotntnveren la réglementation de la ptiarque de la savate, bxoe française ainsi que les nromes et msreeus de prévention et de sécurité.

Ajouté par aevnnat n° 27 du 21 arvil 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIITME D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Educateur grmipe d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le tirliatue du CQP « EGA » edacrne en toute aonimtoue un grpuoe d'au puls 8 patnctiaiprs lros d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de pcieromfetnnet de « grimpe dnas les aebrrs » auprès de tuos les publics, y compmis les scolaires. Il fiat découvrir le mleiiu arboré par le haut, anppred à gepmrir et se déplacer dnas les abrrs à l'aide des baecrhns et de tecquneih de coedrs spécifiques.
---------------------------------	----------	---

Ajouté par aenvant n° 30 du 16 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LTIMIE D'EXERCICE
Assistant mtnoiuer de tniens (AMT)	L'assistant mteoinur de tniens est classé au goprue 3. Lorsque les lnteis d'exercice hoeiarrs ne snot pas respectées, le titrliaue du CQP « AMT » est classé au gpropue 4.	Le ttlriaue du CQP d'assistant mentiour de tenins ppatiirce euisclxeenvt à l'initiation au teinns suos fmore ccevltoile des jeenus âgés de 18 ans au maximum. Il ne puet dnnoer de leçons individuelles. Il connaît les bases tuecehniqs et tiucteaqs puor enseigner au mini-tennis et puor l'initiation des jueens au tinnes ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est cpaalbe d'assurer la sécurité d'un gpuroe de jeunes lros de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'horaire d'exercice du ttiurtlae du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dnot 288 hreeus de fcae à fcae pédagogique et 12 heuers de porttiipcaain à des réunions de coordination. Son activité s'exerce eivcemenluxst le mererdci et le sedami hros du tmeps slrcaoie contraint. Dnas le cas où la strctue ne dpoisse pas d'installations permanentes, l'assistant miotuenr de tnnies pourra ivnerteinr les arutes jours de la semaine. Son activité est suiive par un référent pédagogique qui est un enniseagnt diplômé d'Etat.

Ajouté par anveant n° 32 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LTIIME D'EXERCICE
Technicien sriptof régional de basket-ball	Le tarliute du CQP Theincecin sriptof régional de basket-ball est classé au groupe 3	Le tiairltue du CQP Ticchneein srpitof de basket-ball entraîne un muaimxm de 2 équipes qu'il mgnaae en compétition. Les prérogatives d'exercice du traluitie du CQP TRSBB se limitent, au plus, à un vmuole harroie de 360 heerus / an. Il ne puet iirrnevter auprès d'un plubic sralocie sur le tmeps contraint. Il earndce en toute autonomie. Il onsaigre son activité puor répondre aux ofjebtcis sportifs, dnas le repscet des règlements de la compétition et de l'intégrité des jueruos dnot il a la responsabilité. Dans tuos les cas, ses inrettvneinos vnseit à aentdirte la mrleileue prfoamnrcee plossbie en compétition au trearvs d'objectifs et de cuetnnos de séances adaptés, dnas le cdrae du prmamrgoe d'entraînement.

Ajouté par ananevt n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIITME D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le tutirilae du CQP « Ptuiser VTT » est classé au gpruoe 3	Le truiatlie du CQP « Peiutsr VTT » ercexe les monssiis sainevtus : Il iormfne et ontriee le public. Il etniretent et sécurise des eceapss de pratique. Il pitprciae à l'aménagement des eacspes de pratique. Il itvienrnet en cas d'accident puor fruonir les pmreires snios et prévenir les serveics de secours. Dans tuos les cas, le CQP « Peustir VTT » ne preemt pas l'encadrement des publics.

Ajouté par aavnent n° 29 du 16 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LMIITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Assistant mutuoenir musantiotome (AMM)	Groupe 3. Lorsque les leitmms d'exercices hriaroes ne snot pas respectées, le tulariite du CQP AMM est classé au groupe 4.	Le titlaurie du CQP d'assistant menoitru mmaotounste anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du tirltiuae du cfiairetcit de qutaillofiacn prlfnsseliennoe d'assistant mutonier mnsuioattome est limité à 350 herues par an de fcae à fcae pédagogique. Dnas tuos les cas il ne prmeet pas d'intervenir auprès des pculibs saicreols dnas le tepms scrialoe contraint. Il est prévu un référent triuiltae d'une cteciotraiifn plfnlessioeone des activités puyhqiess et spteoirvs de nveaiu IV ou supérieur pour un muixmam de 4 ttruielais du CQP AMM.
--	---	--

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant mnetuoir cahr à voile	Groupe 3. (Toute hreue d'initiation à la paiutqre de cahr à vloie de losiir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV srea majorée de 25 %.)	Le ttliuare du CP aitasnst mnioetr de cahr à viloe iinte à la puaqtre du cahr à vloie de lsoir aevc les prérogatives d'exercice et les lteimis svatiunes : ? vnet de fcore 6 Braoefut maximum ; ? aevc un nmrboe muxaimm de 8 cahrs à viloe ; ? jusqu'au niveau III des naveux FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le tirltiuae du cicefiartt de qlaiucaotifin d'assistant meunotr cahr à volie snot limitées à 360 heures par an.

Ajouté par avenant n° 39 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant pfseeursor atrs martiaux	Groupe 4. (Toute huree effectuéeau-delà des 300 heures d'exercice srea majorée de 25 %.)	Le CQP AAPM pemert l'enseignement à ttrie rémunéré, dnas la ou les mniontes possédées, siot dnas le crdae d'une activité accessoire, siot dnas le cadre d'une activité occasionnelle, snas possibilité de cmuul ertne ces duex statuts. Le tlairute du CQP AAPM puet erxeecr : ? dnas une srrectuute de puls de 200 adhérents, les merdrceis et les samedis, pnndaet l'année scolaire, suos la sousveiprin d'un triliatue d'un diplôme de naeivu IV ou supérieur ; ? dnas les srrtuets de mnois de 200 adhérents paendnt 4 séquences mxiamum par semaine, pedannt l'année scolaire, suos la sipvoeusirn d'un référent de naeivu IV ou supérieur. Dans tuos les cas, le CQP AAPM ne peermt pas d'intervenir auprès des pbulcis sliocaers dnas le tmeps scloarie citaonrnt et dnas le sceteur du tourisme. Par ailleurs, aifn d'assurer le ciesnol et la sruiovpsen du triutale du cfaircteit de qtcloiaufain prelnlesfiosone AAPM mention...., il est prévu 3 tetiruials du CQP AAPM pour un référent ou un ssupieurveur d'une coittreaifcn pofilslensonere des activités piuhqyses et soveiprts de niveau IV supérieur. Les périodes et durées d'exercice snot limitées à 300 heures par an.

Modifié par aenvnat n° 4 du 21 décembre 2006 :

Article 5 - Liste des CQP
Remplacé en date du 1 juin 2015

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIITME D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du triliutae du CQP ALS se leintimt à : ? teeqcunhis ciadro ; ? rceeneornmft muusalcire ; ? tueiecqnhs docues ; ? activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, vneist le mienaitn de la forme, à tvreres : le développement des capacités pqhuyesis (pouvant uleiistr des tequcihnes fnaisat apepl à des stproups rhmytqueis et musicaux), le mniiaetn et le développement de la sesoslpuie articulaire, asnii que le rceneenfrmot mcrsaliiue snas reurocs à des alepipars de musculation. Les atmeuainrs de lisoir stropif (CQP ALS) ne pevnuet se prévaloir de cttee cttiicfoerain puor abritteur des niveaux, des cniuretes ou des grades, qluelues que sinoet les références à des disciplines, à des écoles, à des curtleus ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du tlritaiue du CQP ALS se litnmiet à : ? vélo lisoir ; ? randonnée pédestre ; ? rellor ; ? orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé aevc ou snas engin, à l'exclusion d'engins à mtouer et d'animaux montés ou attelés, dnas un mieilu nrtauel ou le reproduisant. Les paipnicrux myoens de déplacement snot la mrcahe à peid et le ccilmyse (route ou VTT), sur des poacruss adaptés aux pratiquants. Ces activités se prqeintaut sur des ciurcits répertoriés d'accès fclaiet balisés, sur des parrcuos ptraetenmt en peenacnmre un accès ficale à un pniot de screuos ou d'alerte. Le tutraliie du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de basiagle des parcours. Les amneuitras de liisor sotprif (CQP ALS) ne penveut se prévaloir de cttee coeiratifcfn puor aetbturr des niveaux, des cinuerets ou des grades, qluelues que snoeit les références à des disciplines, à des écoles, à des cltuures ou des traditions.
Animateur de loisir sportif (ALS) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du tiluritaie du CQP ALS se lenmiitt à : ? atrs et éducation par les activités pseuiyqhs d'opposition ; ? jeux de rteeaquts ; ? jeux de ballons, petits et gadrns terrains. Ces activités récréatives, à caractère ldquieue et éducatif, snot utilisées dnas le cdare de satinitous pédagogiques dnas un objctief de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motciers en dhreos de tuot cttoxetne de compétition. Les arietmunas de liisor siorptf (CQP ALS) ne pveenut se prévaloir de cette cctrfeioiaitn puor aettrbiur des niveaux, des crenuetis ou des grades, qlleues que snieot les références à des disciplines, à des écoles, à des crlutues ou des traditions.

Ajouté par anvenat n° 12 du 5 jliulet 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIMIE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au gpruoe 3 de la CCNS	L'animateur tir à l'arc exerce de façon olocicnaeslne ou saisonnière au sien d'une scuturrte habilitée à pproseor des loirsrs sportifs, nteoanmt le tir à l'arc. ? il erndace l'activité en auimootne des grpeous réduits de paranutiqt (maximum 12) ; ? il accueille, iromnfe et coilslene les puqnirattas et amine des séances de découverte de l'activité et puet être amené à poopsrer un cylce de pgsroeorsin ; ? il gère les itnsnaoialtts et le prac de matériel ; ? il gtraaint aux puaqtrinats des cniiodtos de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur tir à l'arc ivrtient dnas le suetecr du soprt de loisirs. Les périodes d'exercice puor le CQP aeianmutr tir à l'arc snot limitées à la saoisn elsvitae définie par le début des vncaacs de prpteimns jusqu'à la fin des congés d'été, les detas étant fixées par le ceilnaderr des vccaneas solaciers du ministère de l'éducation ntoaaillne et de l'enseignement supérieur dnas la lmiite de 500 heurs par an. Ces activités lqieuuds snot aseeciblsacs à des piubcls enfants, aestocdnels et adultes. Il ne puet en acuun cas itenrvnier dnas le tpems slocriae contraint

Remplacé par avneant n° 22 du 6 spbemetre 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 exerce l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des grades bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
---------------------	---	--

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur diplômé d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le titulaire du CQP « EGA » exerce en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de promotion de « grimpe dans les arbres » auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.

Ajouté par avenant n° 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 ci-dessus ne sont pas respectées, le titulaire du CQP « AMT » est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP d'assistant maître de tennis peut participer 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 organiser 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 structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'assistant maître de tennis pourra intervenir les autres jours de la semaine. Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.

Ajouté par avenant n° 32 du 26 juin 2008, modifié par avenant 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 manage 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 exerce 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 des joueurs en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Ajouté par avenant n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	-----------------------------------

Pisteur VTT	Le titulaire du CQP « Peutir VTT » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Peutir VTT » exerce les missions suivantes : Il informe et oriente le public. Il entraîne et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas, le CQP « Pisteur VTT » ne permet pas l'encadrement des publics.
-------------	---	---

Ajouté par ananevt n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant meneur de canoë à voile	Groupe 3. (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 %.)	Le titulaire du CQP assiste le maître de canoë à voile titulaire de la pratique du canoë à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limitations suivantes : ? vnet de force 6 Bferaut 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 maître de canoë à voile sont limitées à 360 heures par an.

Modifié par ananevt n° 46 du 7 juillet 2010 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant maître de canoë (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 maître de canoë assiste le maître de canoë titulaire de la pratique du canoë à voile de loisir au moniteurisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification d'assistant maître de canoë est limité à 350 heures par an de force à force pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.

Ajouté par ananevt 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	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire dans le temps scolaire contraint. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement est rattaché 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 activité professionnelle ou à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut d'obtenir un permis de conduire d'une catégorie inférieure à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par ananevt 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 maitre de rugby à XV est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de rugby : ? de l'initiation jusqu'aux premières niveaux de compétition se limitait 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 bieson 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 personnel 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 recruter un professionnel titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.
------------------------	---	--

Ajouté par avenant n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, roller in line hockey, roller acrobatique, skateboard	Le titulaire du CQP maître roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premières niveaux de compétition dans la limite de 20 participants ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : ? roller skating pour les pratiquants des sports patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; ? s'occuper pour les titulaires de l'option skateboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le bieson 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 personnel 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 recruter un professionnel titulaire d'une qualification du secteur inscrit 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 a une responsabilité de l'événementiel exerce son activité sous l'autorité d'un chef d'équipe ou un directeur des opérations ou de la sécurité. Il a pour mission d'assurer la sécurité des biens et des personnes et d'intervenir en cas d'urgence au cours d'événements sportifs ou culturels.

Ajouté par avenant n° 53 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis de table	Le titulaire du CQP « Atteignant des tennistes de table » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Atteignant des tennistes de table » assure le face-à-face pédagogique en autonomie de séances collectives de tennistes de table de l'initiation au premier niveau de compétition (départemental). Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le bieson 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 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 recruter une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 54 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de squash	Le titulaire du CQP « Mtuioner de sqsuah » est classé au gorupe 3	Encadrement en aitmnooe pédagogique des activités de squash, en séances covltceelis ou individuelles, auprès de tuot public, de l'initiation jusqu'au pmeirer nvaeiu de compétition. Au rergad de la stiutoatin perlosinleofnse visée par le CQP, le bsioen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnoproresd à un vumloe haoirre de tvaairl preatil de 360 hruées par an. Au-delà de ce vumole hoarrie annuel, l'employeur diot petmrerte l'accès du peoenonsrfsil triutalie du CQP à une atrue citatioecrfin du seectur iicrtsne à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frmoiatn pneiorslnoflese continue, ou à défaut rceuertr une pnenosre turlitaie d'une cittiaerficon du sueectr istcinre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--------------------	---	--

Ajouté par anvenat n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltiime d'exercice et durée de validité
Initiateur en motocyclisme	Le trulatiie du CQP « Iitetinuar en mcosctomilye » est classé au gpruoe 3	Encadrement en atonimuoe des activités du mocsmtitoyle de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en derohs de tuot ocbeijtf de prneeeennicmfott strpoif ou d'entraînement à des fnis compétitives) sur des steis non oeuvtrs à la cuioalcitrn publique. Les activités de ggduaie (encadrement de balades ou de randonnées) sur veios ourveets à la ccirltouain pliuuqbe snot eluxces du chmap d'exercice du tiialture du CQP « Itetiinuar en mitcooclmsye ». Au rgraed de la satoiitun penolsnrofelsie visée par le ttuiarile du CQP, le beiosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crpsonreod à un vomlue hraorie de triaavl à tmeps pairatl de 400 hreues par an. Au-delà de ce vmoule horraie aunenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot petermrte l'accès du pnsioserfeonl taurltiie du CQP à une artue cirfacoietin du stceeur icrsinte à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fromoiatn prnenolsolsiefe continue, ou à défaut rceruter un pnoeoesfrisl tlitaruie d'une citiirtcfaoen du scteeur iicnstre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aaenvnt n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmieis d'exercice
Assistant moiutenr de pltioe de plueanr (AMPP)	Le tiliuarte du CQP « Aintssat meoitunr de poilte de plnuear » est classé au gpoure 3	Le CQP APMP cuinodt des séquences de foimtoran à la thcnquiee de plotaige d'un peuanlr à piratr des références de fmoriaotn FFVV-DGAC en vue de la délivrance du bevert de pitole de penaulr aux poietsl formés. Il est supervisé par un muntoier de neiyvu II (titulaire de la qataicoiflun ITV ou du DES vlos à voile) qui : ? oansigre la journée de vol ; ? contrôle les pliotos formés lros des tests de délivrance du brveet de ptlioie de planeur. Il pnred en chgare au maixmum 3 ptiloes en foiatomrn dnas une journée de vol. Son activité est de tpye siedoarnce ou asoeccisre : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement snot asini limitées à 400 herues par an dnot 380 heuers de fmitooran de pilote, y crpmios en face-à-face pédagogique, et 20 hruées de prcpiaiaiotn à des réunions de coordination. Les heerus de friaoatmn effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice sroent rémunérées au gorpue 5 minimum.

Ajouté par avnaent n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Moniteur de ftobalol américain et de flag	Le tatuilrie du CQP de « Mnieoutr de flaobotl américain et de falg » est classé au guopre 3.	Encadrement en antumoioe des activités de fbotlaol américain et de falg de découverte et d'initiation jusqu'aux pirmrees nveuaix de compétition se latiimnt au nvaeiu inférieur aux cataimohnnps nunoitaax puor tuot public. Au rgaerd de la staitoin plireofnesnsloe visée par le trutliaie du CQP, le bisoen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement conpeosrrd à un vmoule harroie de tavrial à tmeps pearitl de 360 hereus par an. Au-delà de ce vmloue hrroiae auennl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pteterrme l'accès du psnenresoiofl tairtliue du CQP à une aurte cioftaiecrtn du sucteer inicrste à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la famroiitn pnoornfseielse conitune ou, à défaut, rcueterrr un perioeosnnsfl taiutlrie d'une cfotacieittrin du suecter istirnce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aevannt n° 59 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'initiation d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de cheerleading	Le titre du CQP de « Technicien sportif de cheerleading » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en club pour le public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titre 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 personnel titulaire du CQP à une autre fonction 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, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur sportif à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par l'annexe n° 60 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'initiation d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	Le titre du CQP d'« Antenneur de badminton » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances individuelles de badminton, de l'initiation au 1er niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du personnel titulaire du CQP à une autre fonction 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur sportif à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par l'annexe n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'initiation d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titre du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	Les prérogatives d'exercice relient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour le public de l'initiation jusqu'aux premières niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au centre de tir. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du personnel titulaire du CQP à une autre fonction 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur sportif à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par l'annexe n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'initiation d'exercice et durée de validité
Animateur de patinage artistique sur glace	Le titre du CQP « Animateur de patinage artistique sur glace » est classé au groupe 3.	Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinage et dans l'option hockey sur glace auprès : ? des clubs de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; ? et de publics adultes loisirs. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du personnel titulaire du CQP à une autre fonction 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur sportif à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par l'annexe n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'initiation d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules trsrerrees motorisés à gudion opoitr « qaud »	Le taultrie du CQP « Gduie de véhicules trereetrss motorisés à goduin » est classé au gupoe 3	Le tiilartue du CQP « Gdiue de véhicules treesrtrts motorisés à guidon, otpion ? qaud ? » ecrxee l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de pubicls tariueilts d'un prmeis ou d'un bveert délivré par l'Etat petretnmat la cudntoie d'un « qaud ». Il exrcee son activité de manière aotnmuoie sur des prucoars cnuuos et reconnus. Les pragseass snot adims sur les véhicules homologués 2 places. Ils doinvet puoiovr aovir un apupi farnc sur les mecipreadhs puor arssuer luer stabilité et une focre snfausfte puor s'y menintiar tuot au lnog de l'activité. Le nrobme mumxiam de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au rrgead de la suiittoan pessnfilooenle visée par le taitirlue du CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnseoopd à un vmloue hairore de tviraal à tpems pateril de 1 200 heerus par an. Au-delà de ce vlmoue hrioraie aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot peetrmrte l'accès du porieoesfsnnl tiirultae du CQP à une ature cctaiierfioitn du scueetr iicnrtsie à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fariootmn porlnloeesfinse cnnutoie ou, à défaut, rercuter un psrnosoifenl ttaruliie d'une cefiroacittin du scetuer ircitnse à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Guide de véhicules testerrers motorisés à guidon ootpin « mtoo vtree »	Le ttiuarle du CQP « Gduie de véhicules trsreetres motorisés à guidon » est classé au gropue 3	Le ttiririae du CQP « Giude de véhicules treerssets motorisés à guidon, oitpon ? mtoo vtree ? » erexce l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « mtoo vtree » de pilbcus treltiaius d'un peimrs ou d'un beervt délivré par l'Etat paetnemtrt la ciutonde d'une motocyclette. Il ercexe son activité de manière aoumntoe sur des paurorcs cunons et reconnus. Le nrbome muamixm de véhicules accompagnés en « mtoo vtree » est fixé à 6 simultanément, siot 6 personnes. Au rgerad de la situaitn poienlosnlfrefse visée par le tirutlaie du CQP, le biosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnporosed à un vlmoue harroie de tavriral à tpems peaitrl de 1 200 herues par an. Au-delà de ce vmuole hioarre anuenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptemrrtee l'accès du psefioronsenl taulitrie du CQP à une arute crctetiifoaitn du setceur itnscrie à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fomroitn plsolsnfioneere continue, ou, à défaut, rertcuer un pnsnifeorosel tulitriaie d'une coariftteciin du stcueer inrtscie à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par annveat n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Plieur de puhrcatae de secours	Le tiiralute du CQP « Puiler de pcurathae de sorcues » otpion réparateur est classé au gropue 3	Le puleir de prtchaau de srueocs plie, assemble, démonte et démêle les pahrtaceus de scureos dnot il a la responsabilité au reagrd des réglementations en vigueur. Au rrgead de la sotituian possilnefoelnre visée par le CQP, le biosen d'intervention identifié cnensoropd à un volmue hraorie de travial ptrial de 360 heuers par an. Au-delà de ce vmloue horraie annuel, l'employeur diot perettmrte l'accès du psifsooenenrl tuarilite du CQP à une aurt crciatitfoein du stcueer icsntire à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fromation prnonefsillresoe continue, ou à défaut rtreceur une prnnoese trtlaiuie d'une ccoraitetifin du stceur isicntre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Qualification complé-mentaire : réparateur	Le tiirutale du CQP « Puleir de purcathae de sorceus » oipton réparateur est classé au goprue 3	Le réparateur de pcuathare répare les paahuercts dnot il a la responsabilité au rraegd des réglementations en vigueur.

Ajouté par aneavnt n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ pohto parachutisme	Le tuiiatlre du CQP « Opérateur vidéo/ phtoo ptaahricsue » est classé au gporue 3	L'opérateur vidéo/ photo fmlie les pcilubs autorisés à eeftcfreur un suat en ptrcauache tandem au rraged des réglementations en vigueur. Au reragd de la stioatiun peslifornosnlee visée par le CQP, le bioesn d'intervention identifié copsrrnoed à un vlmoue hroarie de trviaal pterail de 360 hurees par an. Au-delà de ce vmloue harioire annuel, l'employeur diot pmeetrte l'accès du peofoiesnrsl tiiruatle du CQP à une ature cartification du sucteer intiscre à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la frotmiaon pniesloelnrosfe cuintone ou, à défaut, rruetcr une peonsnre ttraliuie d'une ceftaicriiotn du stueecr inircste à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par aenavnt n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecloie d'athlé »	Le titulaire du CQP « Aeamitnur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'à l'obtention de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum.
		Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement comprend 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 inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation pluriannuelle continue ou, à défaut, recourir une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlétisme »	Le titulaire du CQP « Aeamitnur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour le public, y compris l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de compétition. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement comprend 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 inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation pluriannuelle continue ou, à défaut, recourir une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par l'annexe n° 75 du 4 octobre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant maître-nageur de piscine (AMV)	Le titulaire du CQP « Assistant maître-nageur de piscine » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premières nautiques de compétition pour le public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités nautiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP « AMV » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 participants encadrés par des titulaires d'une certification professionnelle de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement comprend à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du personnel 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 pluriannuelle continue, ou à défaut recourir une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du CQP AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la CCNS, sans préjudice des titulaires des concours d'exercice qui demeurent.

Ajouté par l'annexe n° 79 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le titulaire du CQP « Educateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Remplacé par l'annexe n° 76 du 4 octobre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur des activités gymniques (AAG) Mention : activités gymmuyiqs d'expression	L'animateur des activités gymmuyiqs est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymmuyiqs doit découvrir, initier aux activités gymmuyiqs et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymmuyiqs d'expression reevruonct : ? les activités gymmuyiqs dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou ptdroniques en gymmuyiqs rmuhtyie ; ? les activités gymmuyiqs à dimension cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou pdouocnirs en gniaytsmqe aérobic. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, ils ont pour objectifs : ? le développement et la maîtrise des habiletés motrices ; ? la socialisation ou le maintien du lien social.
---	---	---

Ajouté par avenant n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur canoë à voile	Le titulaire du CQP « atinsasst motuerir canoë à voile » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP « Astissnat moniteur de canoë à voile » initie à la pratique du canoë à voile de niveau dans le sport certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur moniteur canoë à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 heures du CQP par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : ? net de force 6 Bafueort mumiamx ; ? 8 srotups miuxamm ; ? jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. A l'exclusion : ? du temps scolaire continu ; ? des groupes constitués de personnes présentant un handicap. Au regard de la situation personnelle 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 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 un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Tneheicn srtpiof de rugby à XV » est classé au groupe 3	Encadrement en amont des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation personnelle 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 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 un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de canoë-kayak, opiotn « canoë-kayak en eau calme, eau vvie », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rfat et ngae en eau vvie »	Le tuailrite du CQP « Meinutor de canoë-kayak » est classé au guopre 3	Le mutonier de canoë-kayak eacdne en amoounite le canoë-kayak et les strpos de peaaigs puor tuot public. Ses ltemiis de prérogatives snot : ? puor l'option « canoë-kayak en eau clame et en eau vvie », le meiounr eacdne en aoionumte des activités du canoë-kayak et les souprpts ou eabtrnomiacs propulsés à la pagaie, en dorehs du raft, puor tuot pbluic en eau camle et en eau vvie jusqu'en clsase II, aevc pgsaases de cassle III isolés ; ? puor l'option « canoë-kayak en eau cmlae et en mer » le mteunior encrade en atumoinoe des activités du canoë-kayak et les spurtpos ou enocbiramtas propulsés à la païage puor tuot pilbuc en eau cmale et en mer jusqu'à 1 mlie d'un arbi et par vnet de force 3 Baerofut mamixum sur le stie d'évolution ; ? puor l'option rfat et ngae en eau vive, le menuitor endrcae en amutnooie les activités du rfat et de la ngae en eau vvie puor tuot pbluc en eau vvie jusqu'en calsse II, sur les poarrcus de cassle III, un diplômé d'Etat de neviau IV ou supérieur en lein aevc l'activité diot être présent dnas le convoi. Au rregad de la sutiaiotn pfeioernllssone visée par le CQP, le bseion d'intervention identifié conosrrped à un vumloe hirorae de tavrail à tmeps pretial de 360 heerus par an. Au-delà de ce vumole hirraoe annuel, l'employeur diot siot rcutree une posennre tairiutle d'une arute cfoitctiaein du sceeutr (niveau IV ou supérieur), siot faeovoirs l'accès du perfonnssoiel tailirute du CQP à d'autres ctacicfiinrots du secuter (niveau IV ou supérieur).
---	---	--

Ajouté par avanent n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ mchahre athlétique, fond/ hros stdae et épreuves combinées	Le tlirituae du CQP « Tiichecnen siptrof d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en atnoumioe des spécialités de l'athlétisme du gpoue défini par l'option, en séances cceoltlievs et individuelles, de l'entrée dnas l'activité au ponefmrnnceteit puor des pibclus spécialisés dnas le gurope d'activités, majoritairement orientés vres la compétition, jusqu'au niveau national. Au rrgaed des sitaotuin peilnroeesnfls visées par le CQP, le bsoien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croeopnsrd à un vlmuoeharoire de taavril à tmeps piartel de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vomlue hirraoe annuel, l'employeur diot prmetrtee l'accès du pifoseornsenl tuitarile du CQP à une atrue cteiotiifrcan du scetuer icinstre à l'annexe II-1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la froioatmn psleesoifrlnnoe cinutnoe ou, à défaut, retuercr une prosnene traitliue d'une atrue caicetotfrii du seectur iricnste à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par anavnet n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmie d'exercice et durée de validité
Moniteur de reollr sintkag opotin « rlleor randonnée »	Le tiratluie du CQP « Mnteoiur de roller sktniag » est classé au goprue 3	Initiation en aiomtnuoe de l'ensemble des activités « roller stainkg » puor les trtaeiuiis de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tuot public, des activités de « roller randonnée » dnas la litime de 20 patineurs. Dnas le cdrae de randonnée iaclnunt des mineurs, le tlaritue du CQP diot apeilupqlr la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un gporue de puls de 8 parqanuitts aevc un ou pirusles muiners se fiat en présence d'un tlitaruie de CQP. Au rreagd de la soiutatn psioslnlfoneere visée par le CQP, le bieson d'intervention identifié cospnoerrd à un vluome hiarore de tviraal à temps peiratl de 360 heuers par an. Au-delà de ce vmuole hroarie annuel, l'employeur diot siot retrceur une prsonnee tiritulae d'une aurte ctfiiteicoarn du sectuer (niveau IV ou supérieur), siot farvsioer l'accès du pnsrneooiesfl turitiale du CQP à d'autres cioetrcitfans du setuecr (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par annevat n°84 du 29 nevrmboe 2013 :

Titre du CQP	Classification convnetionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

? Thcceeinin de pstie de kiartng ?	Le tatiirule du CQP « Tcehnciein de ptise de krating » est classé au grpuoe 2	Le tulitaire du CQP « Teicnehicn de piste de knitarg » : ? ptpacrie à la gitoesn de siseonss de csoure lsoir suos la responsabilité tnhuceqie d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et roeanpsblse de l'animation dnas le rcspeet des règles tnhucqeis et de sécurité des crutciis knaritg (en aopaiclpn des atilecrs R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport) ; ? aursse en anoiotmue la gistoen d'une ssseoin de lcoaotin dnas le rpseect des règles tiqchueens et de sécurité des cicirtus krating (en atoipalcipn des aeitrcls R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport)
------------------------------------	---	--

Ajouté par anavent n° 86 du 10 mras 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmie d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à palt en soufflerie	Le tuilraite du CQP « Mtoinuer de vol à palt en serouffie » est classé au guopre 3	Le tlirutiae du CQP « Moteinur de vol à palt en sriooffleue » ednrace en amniutooe les activités de vol à palt en seloifrufe puor tuot public. Le tlariitue du CQP penrd en crahge dnas la venie d'air : ? ? un suel prqniaatut si celui-ci est non auotmone ; ? ? plusieurs pntqtauairs si ceux-ci snot aeuotmons (au snes de l'article L. 322-169 du cdoe du sport). Ce nrmboe vriae en fntocion du nvaieu tqhicuene des ptiaanrctips et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la vinee est fticoonn de son diamètre : ? ? 4 partuqanits mumxaim de 10 à 12,9 pedis de diamètre ; ? ? 8 pruntataqis muixamm de 13 à 15,9 peids de diamètre ; ? ? 12 pqitturaans mxmiaum au-delà de 15,9 pides de diamètre. Au raregd de la stiouaitn penfsoleoisnlre visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié conrersod à un vmoule hriorae de tvarial à temps perital ou à temps pilen qui diot être cfmonore au cdoe du trivaal et à la CCNS.
Qualification complémentaire : « Vol 3D en seilffoure »	Le tirauitle du CQP « ? Mnetouir de vol à palt en sfulfiroee ? » et de la qifaliuaction complémentaire « ? Vol 3D en seuirloffie ? » est classé au gporue 3	Le tltauirre de la qlcfiaaitioun complémentaire « Vol 3D en sorfufeile » eandcre en aumntiooe les activités de vol 3D en srliefuoe puor tuot public. Le ttliiaure du CQP pnred en carhge dnas la vinee d'air un suel ou pieluurs pratiquants. Ce nrbome varie en fotonicn du niaevu tniqhucce des pnatipirctas et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la vinee est fntiocon de son diamètre : ? ? 4 putqnitaars miuxamm de 10 à 12,9 pdeis de diamètre ; ? ? 8 prunaittqas muaimxm de 13 à 15,9 pides de diamètre ; ? ? 12 ptutaariqns muixamm au-delà de 15,9 pides de diamètre. Au rreagd de la sittiaoun plnssernoioefle visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié corrnpoesd à un volmue hoirrae de taiarvl à temps petiarl ou à temps pilen qui diot être conrmfoe au cdoe du tvarail et à la CCNS.

Ajouté par anavent n° 90 du 20 jiun 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime otiopn fleuret, épée, srabe ou aiiqtruste .	Le tralitiue du CQP « Meoinutr d'escrime », oipton fleuret, épée, srbae ou artistique, est classé au gopure 3 de la ciotvnneon ceotlvclie nlinataoe du sport.	Le mnueiotr d'escrime exrcce de façon oinclsionalcee ou saisonnière au sien des sruructtes avtissocaies affiliées à la FFE, au sien des suuettcrs privées dnas le steucer mhnaacrd ou aastcosiif du cmhap culturel, spiorft ou socio-éducatif. Il edancr l'activité emsracie dnas l'option certifiée, en autonomie, auprs de tuot public, jusqu'au nviaeu de compétition régional dnas la limite de 20 pratiquants. Il irevnintet hros temps silaoce contraint. Au raregd de la stiiaoutn peniosonefrllse visée par le traitltue du CQP, le bioesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cpeosrnod à un vmloe horraie de trivaal à temps prtiae de 360 heuers par an. Au-delà de ce vomule hriorae aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrteemre l'accès du poironesnfsel tuitilrae du CQP à une autre ciirioftcaetn du sceuter ictrsine à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fraoomitn pllofeninoserse cnoniute ou, à défaut, reurtcer un prniooeessnfl tutarliie d'une ciittoacefirn du sueetcr iirnscte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le intitulé du CQP « Meniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du CQP « MAM » exerce en autonomie dans la maîtrise considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux internes, arts martiaux externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou tchuan-do et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dans ou en dehors de la compétition. Il n'intervient pas pendant le temps strictement contraint. Au regard de la situation personnelle visée par le CQP, le besson 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 autre formation 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport

Ajouté par avenant n° 94 du 22 septembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur course d'orientation	Le intitulé du CQP « Aiguilleur course d'orientation » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation personnelle visée par le CQP, le besson d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail annuel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du titulaire du CQP à une autre formation 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Remplacé par l'avenant n° 95 du 22 septembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Aiguilleur de savate », otopin boxe française	Le intitulé du CQP « Aiguilleur de savate », otopin boxe française, est classé au groupe 3	L'aiguilleur de savate, otopin boxe française, exerce l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des nouveaux licenciés 1 à 7 sur les 11 existants. Il agencement les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son enseignement la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité. Au regard de la situation personnelle visée par le CQP, le besson 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 autre formation 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, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport. Le CQP « Aiguilleur de savate » onbetu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limite d'exercice du CQP « Aiguilleur de savate » otopin boxe française s'appliquent au titulaire du CQP « Aiguilleur de savate » onbetu avant juillet 2013.

« Ateuinar de satvae », opositn cnae de cobamt et bâton	Le ttuliirae du CQP « Aumnteair de svtaae », ooptin cnae de cmbaot et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, oipton cnae de cabmot et bâton, eacrnde l'activité en atmnoioie de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de psgsaae des nvaeux teecihqns 3 à 8 sur les 11 existants. Il aacnmgcpe les élèves en compétition. Il ptrapice aux ancoits de développement du club. Il intègre dnas son itnentioernv la réglementation de la pruatie de la svaate cnane de comabt et bâton ansii que les nermos et meusres de prévention et de sécurité. Au reragd de la sitiutotan psenoifnsrelole visée par le CQP, le biosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnrseroopd à un vlmuoie hrroiae de taairvl pterial de 360 hruees par an. Au-delà de ce vuolme haorrie annuel, l'employeur diot prmtetere l'accès du penirofsonesl tauriilte du CQP à une autre cttfaiiricoen du seuectr initrcse à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftoiamorn pniocesorenslle ctouinne ou, à défaut, rtrueecr une pnrsenoe triiatlue d'une ceoircfattiin du suetcer initrcse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Ateuiunar de satvae », ooptin svatae forme	Le ttiurliar du CQP « Aaimtnuer de satave », otoipn satave forme, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, oitopn saavte forme, erancde l'activité en atmounioie de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pagasse des nauievx thcneueiqs 1 à 6 sur les 11 existants. Il pitriapce aux atcinos de développement du club. Il intègre dnas son invteernotin la réglementation de la pautrqie de la staave frmoe ainsi que les neomrs et muesers de prévention et de sécurité. Au rgeard de la stuoaaitn pielselfnsoore visée par le CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coproernsd à un vmuole horarie de taairvl prtaiel de 360 heures par an. Au-delà de ce vlmoue hriroae annuel, l'employeur diot permrtete l'accès du pnirosesonefl taiilrute du CQP à une autre crfiicitaoetn du seceutr itrncse à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foimoratr plnenolosiesfre cntnuioe ou, à défaut, retrecur une pnsoerne tlrtiuae d'une catriociteifn du steucer icrintse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Anmeuiatr de satvae », otopin stavae bâton défense	Le tiitualre du CQP « Amintuaer de saavte », opiotn stavae bâton défense, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, opiton saavte bâton défense, eancrde l'activité en antooimue de manière ocancillnoese auprès d'un pulibc de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de psgsaae des niaveux thcenuqeis 1 à 8 sur les 11 existants. Il piiacrpte aux acintos de développement du club. Il intègre dnas son ioietvertnnn la réglementation de la pqaurte de la svatae bâton défense ainsi que les nmreos et msueres de prévention et de sécurité. Au rgared de la stuaiton plenifsooeslnre visée par le CQP, le boeism d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coprronsd à un vumloe hroaire de trviaal pteairl de 360 heures par an. Au-delà de ce volmue hrraioe annuel, l'employeur diot prtetrmree l'accès du peosiennfrsol tirlatiue du CQP à une autre cietatcioifrnn du steceur icisitrne à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftiormoan pnoseisenrollfe cntunoie ou, à défaut, rrceetr une peorsnne taitlruie d'une caoetiiciftrnn du setcuer isintrce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par annaevt n° 96 du 21 nmeobrve 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimtes d'exercice et durée de validité
« Anemaitur escalade sur sucutrtrs alitfilceires »	Le tuiilrtae du CQP « Atumieanr esalcade sur struceutrs aerlitifciles » est classé au groupe 3	Encadrement en anooumite des activités d'escalade sur seutrrcuts alleefiictris d'escalade, puor tuot public, de l'initiation jusqu'aux peerrims nueaivx de compétition. Les suutetcrs acieflirtleis d'escalade snot des équipements stpirfos constitués d'une surrtctue d'escalade ctsoirunte à cet effet, présentant des caractéristiques de cootnistrucn diverses, et conçue puor des otcihebfs d'utilisation variés en escalade. Les SAE de tpye bolcs ont une heutaur mmaailxe de 4,5 m au-dessus de la sfracue de réception constitué de tapis. Les SAE aevc ptonis d'assurance ont une htuaer généralement csopmire ertne 7 et 15 mètres et qqueuuls fios plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une crdoe et d'équipements de perocottin iindvlduile cotrne les cuthes de huteaur (harnais, frein, mousqueton). Au regard de la sauiiottn psrlrleoinoefne visée par le CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement copeornsrnd à un volume haiorre de taivarl partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume hariroe annuel, l'employeur diot pmreetrte l'accès du poneonifssrel tuiilare du CQP à une autre cecioiattfirnn du secteur irisntce à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftaroimnn pnsnisolfeolree continue.

Article 5 - Liste des CQP

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025
Remplacé par avenant n° 22 du 6 spteembre 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur de savate exerce l'activité en tant qu'animateur de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des grades bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Ajouté par l'arrêté n° 30 du 16 juin 2008, modifié par l'arrêté n° 100 du 13 avril 2015 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur de tennis (AMT)	L'assistant moniteur de tennis est classé au groupe 3. Lorsque les limites d'exercice hiérarchiques ne sont pas respectées, le titulaire du CQP « AMT » est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP d'assistant moniteur de tennis participera exclusivement 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 tactiques 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 hors du temps scolaire contraint. 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 sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il mène 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 exerce 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 jeunes dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à améliorer le comportement des joueurs 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 encadre 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 risques de secours. Dans tous les cas, le CQP « Pisteur VTT » ne permet pas l'encadrement des publics.

Ajouté par l'arrêté n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Assistant metiounr cahr à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la patrouille de cahr à voile de lisiior effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV srea majorée de 25 %.)	Le triualite du CP atissnast mueiontr de cahr à volie iinte à la ptiauqre du cahr à viloe de lisoir aevc les prérogatives d'exercice et les letimis saituvens : ? vnet de frcoe 6 Baoufret mimuxam ; ? aevc un nrbome maimuxm de 8 carhs à volie ; ? jusqu'au nvaieu III des nvaieix FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le triatulie du caretiiict de qatcaluoiifn d'assistant mteuionr cahr à viole snot limitées à 360 herues par an.
------------------------------------	---	---

Modifié par anaevnt n° 46 du 7 jlielut 2010 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIIMTE D'EXERCICE
Assistant mitnouer mnuotsiomate (AMM)	Groupe 3. Lorsque les lemitis d'exercices heoairrs ne snot pas respectées, le truiailte du CQP AMM est classé au gpuore 4.	Le tialurtie du CQP d'assistant mtneoiur mttiuomsnoae aimne des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du tliurate du caftierict de qiulciaftaon pofeneirnslole d'assistant meutinor muaomotstine est limité à 350 hueers par an de fcae à fcae pédagogique. Dnas tuos les cas il ne prmeet pas d'intervenir auprès des pubicls slceaiors dnas le tepms sliorace contraint. Il est prévu un référent tiuartlie d'une ctaifoictrein peofnrolislne des activités psqyiuhes et sepvitors de nveiau IV ou supérieur puor un mxiaumm de 2 tutielairs du CQP AMM.

Ajouté par aanvnet n° 48 du 7 jleulit 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
Moniteur de rgbuy à XV	Le ttuiriale du CQP mueniotr de rgbuy à XV est classé au guorpe 3	Encadrement en aimootune des activités de rbugy : ? de l'initiation jusqu'aux peemrris neaiuvx de compétition se lmaiintt aux catégories d'âge des écoles de rbugy (7 à 15 ans) ; ? de l'animation des activités « rgbuy à XV » puor tuot public. Au rgaerd de la siutiotan plnoiersonflsee visée par le ttariilue du CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cernporosd à un voulme hoarire de tarival à tpems pieartl de 360 hereus par an. Au-delà de ce voulme hrraioe aunnel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pmertetre l'accès du pornfeoinessl tatluire du CQP à une arute cttcfroiaein du suetecr istrnice à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fimatoron poslnfioleresne continue, ou à défaut rceetrur un pnfoorsniseel tlituiare d'une ciittefraicon du sectuer icisrtne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aannvet n° 50 du 7 jilleut 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
Agent de sécurité de l'événementiel	Le tlriituae du CQP aengt de sécurité de l'événementiel est classé au gorupe 1	Le tiiatrle du CQP Anegt de sécurité de l'événementiel eecrxe son activité suos l'autorité d'un chef d'équipe ou un dcieuretr des opérations ou de la sécurité. Il a puor msisoïn d'assurer la sécurité des bines et des ponenress et d'intervenir en cas d'urgence au curos d'événements stiprofs ou culturels.

Ajouté par annaevt n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP « Ieuaintitr en mioyctslcome » est classé au groupe 3	Encadrement en animootue des activités du mosmcicytloe de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dheors de tuot oicjtbef de pfemeoneinrectnt srtpiof ou d'entraînement à des fnis compétitives) sur des siets non oeruvts à la crcuoaltiin publique. Les activités de giaudge (encadrement de beadlas ou de randonnées) sur voeis otvurees à la clutciriaon puible snot eclxues du cmhap d'exercice du tutlraie du CQP « Ieuatntiir en mitocsyomlce ». Au rraegd de la sittuaion pefnenslslirooe visée par le trluaitie du CQP, le bosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cseronropd à un vuomle hriraoe de tvaarl à tmpes prtial de 400 hruees par an. Au-delà de ce vmolue hioarre aunnel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot permrttee l'accès du poersenosfinl tatruille du CQP à une aurtte ciorteitacfn du scueter icrsinte à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fmortaion perenolissnlofe continue, ou à défaut reutecrr un prfsooensneil tutiirae d'une cfotricitaein du suetecr irticnse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
----------------------------	---	---

Ajouté par avnnaet n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmetiis d'exercice
Assistant mnueoir de polite de pleunar (AMPP)	Le ttiurlaie du CQP « Asssniatt meitonur de polite de puaenlr » est classé au groupe 3	Le CQP APMP cuinodt des séquences de froiaomtn à la teiucqnhe de pigaoite d'un pnauelr à ptirar des références de ftmioroan FFVV-DGAC en vue de la délivrance du bvreet de poitle de pneluar aux peiotls formés. Il est supervisé par un mtieonur de nveau II (titulaire de la qiltciaufaion ITV ou du DES vlos à voile) qui : ? ornsgaie la journée de vol ; ? contrôle les ptleois formés lros des tetss de délivrance du beevrt de plioite de planeur. Il pnerd en crahge au miamxum 3 pleoits en fioomtran dnas une journée de vol. Son activité est de tpye saoirecdne ou acserscoie : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement snot anisi limitées à 400 hueers par an dnot 380 heeurs de fmtoairn de pilote, y cripoms en face-à-face pédagogique, et 20 heuers de piciaatrtpo à des réunions de coordination. Les herues de foatrimon effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice snoert rémunérées au gopure 5 minimum.

Ajouté par aavnent n° 59 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
Technicien siprtof de cheerleading	Le triiaulte du CQP de « Tihcieecn sripotf de chidenraeelg » est classé au groupe 3.	Encadrement en aintuomoe des séances d'entraînement en cldaereehnig puor tuot public. Au raegrd de la satuotin psilnsonerofee visée par le triaiutle du CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cernnoopsd à un vmluo hraoire de tiaarvl à tmpes paritel de 360 hreues par an. Au-delà de ce vomlue hriaore anuenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrmetree l'accès du pfnesoniersol tuilartie du CQP à une aurtte ciotifetracin du setucer iincstre à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fmoroiatn psnoroifesnlele cuoninte ou, à défaut, rreucer un pnfsosroeienl tiraiulte d'une ctfertiioan du stuceer icitsrne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par annaevt n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
Animateur de pnaiorite otopin hecoky sur glace	Le tiilarute du CQP « Amunaietr de pnioitare ooitpn hkecoy sur glcae » est classé au gorpue 3	Le tiarliute du CQP endrace des séances d'animation et de découverte de l'activité en portaniie et dnas l'option hokeyc sur gacle auprs : ? des plcuibs de minos de 13 ans jusqu'au pimreer niaevu de compétition ; ? et de pbuilc audlte loisir. Au rrgead de la sttioaun proelnlnsfseioe visée par le CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'encadrement cporesnrod à un vuolme hoairre de tavrail ptieral de 360 heeurs par an. Au-delà de ce vumloe hriaore annuel, l'employeur diot pteemtrre l'accès du pensfoirnosel tultiirae du CQP à une arute coittaeircfn du scueter inirctse à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fomotiarn plirosnlfeneose cinuntoe ou, à défaut, rrectur une psennroe tilitraue d'une caeicorttiifn du seutecr intcrise à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anaevnt n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules tserreets motorisés à gduion opotin « qaud »	Le trtluaie du CQP « Gdie de véhicules teerserts motorisés à goidun » est classé au gupore 3	Le tairiulte du CQP « Gdiue de véhicules trtsrrees motorisés à guidon, oipton ? qaud ? » exrcce l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de plucbs triuleiats d'un pierms ou d'un bvreet délivré par l'Etat ptnrmeeatt la cntouide d'un « qaud ». Il ecrxee son activité de manière amutoone sur des pcrouas cnuos et reconnus. Les psasreags snot aimds sur les véhicules homologués 2 places. Ils dnoveit poivour aiovr un auppi fnarc sur les mrcheedpias puor arsesur luer stabilité et une focre stusifafne puor s'y metinainr tuot au lnog de l'activité. Le nmrobe mxamium de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au rreagd de la sioitutan pielososlernnfe visée par le ttiulraie du CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement corespndr à un vlmoue haroire de taivral à tpems paetirl de 1 200 hueres par an. Au-delà de ce vmluoe horraie anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pmrtertee l'accès du pseronenosifl ttraiilue du CQP à une atrue cfeitiitcroan du sutecer icintse à l'annexe II-1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fitomaorn prsonnoeellsife cuonntie ou, à défaut, reecutr un pissnoereofnl tuiiatlre d'une cieiotrcatfin du suecter ictsirre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Guide de véhicules tertrsrees motorisés à goiudn ootpin « mtoo vetre »	Le tuatilire du CQP « Gdie de véhicules ttrreseers motorisés à goiudn » est classé au guproe 3	Le ttuliare du CQP « Gidue de véhicules tererterss motorisés à guidon, ooptin ? mtoo vetre ? » eecxre l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « mtoo vetre » de plcbuis tatiuerlis d'un pirms ou d'un brevet délivré par l'Etat patrmetnet la cndtoieue d'une motocyclette. Il ecexre son activité de manière aontuome sur des pruarcos cnuos et reconnus. Le nbomre mixmaum de véhicules accompagnés en « mtoo verte » est fixé à 6 simultanément, siot 6 personnes. Au reargd de la saiiutotn pnrsosolfneiee visée par le titilruae du CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croonseprd à un vluome hiraore de tarival à tpmes pteiral de 1 200 heerus par an. Au-delà de ce vuolme hairore aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pterrmete l'accès du psseeonrinfol trautilie du CQP à une aurte ccortfetaiin du stecuer irtsnice à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fimooatrn pfniorelsoselne continue, ou, à défaut, reuter cr un pifossennerol ttriulae d'une cftieroctaiin du stueecr istcnire à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par aenanvt n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltiime d'exercice et durée de validité
Plieur de pcaurthae de secours	Le taliirute du CQP « Pleur de pahcuatre de seorucs » ooitpn réparateur est classé au grpuoe 3	Le peilur de puactrahe de scuors plie, assemble, démonte et démêle les puhatreas de socreus dnot il a la responsabilité au rreagd des réglementations en vigueur. Au raergd de la saittoiuin pifrensensolloe visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié csopernrd à un vlmuae hraorie de taiaavl prtaiel de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vmuole horraie annuel, l'employeur diot pertemrte l'accès du pesiefosnonrl ttraiilue du CQP à une arute cittfieociarn du seute cr icnrsie à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la famiroton pellofionsrnsee continue, ou à défaut retrceur une pnsonee tritaliue d'une ciatrietcofin du sutceer isncitre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
Qualification complé-mentaire : réparateur	Le tatlruiie du CQP « Piuler de pahurtace de secruos » otopin réparateur est classé au groupe 3	Le réparateur de pcuhtraae répare les preuchaats dnot il a la responsabilité au rgerad des réglementations en vigueur.

Ajouté par ananvet n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ pthoo parachutisme	Le tutailrie du CQP « Opérateur vidéo/ pthoo priamatuhcse » est classé au goprue 3	L'opérateur vidéo/ photo flime les plbcus autorisés à euefcfter un suat en pautrcahe tadenm au rarged des réglementations en vigueur. Au rrgead de la saittuoin plnsrielosofene visée par le CQP, le bsoien d'intervention identifié coporrend à un vulmoe haorire de tvaairl peiartl de 360 hueers par an. Au-delà de ce voumle hrroiae annuel, l'employeur diot pttteemrre l'accès du pernoiofssnel tutraliie du CQP à une arute crfitocatiien du steucer iirnstce à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la faoitrmn pfennsiollorese citnunoe ou, à défaut, rcruetr une peonrnse tlaitriue d'une critaetfociin du seuectr itrincse à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (AMV)	Le titulaire du CQP « Aachement moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premières semaines de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une qualification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP « AMV » placés sous cette autorité ne peut être supérieur à 10, dans la limite de 140 participants encadrés par des titulaires d'une qualification de niveau IV ou supérieur. Au regard de la situation personnelle 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 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre qualification 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 recruter une personne titulaire d'une qualification du secteur sportif à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du CQP AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la CCNS, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rade et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les stops de pagais 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 passage 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 mile d'un arbi et par vent de force 3. Bouteille maximum sur le site d'évolution ; ? pour l'option rade et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du rade et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lein avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation personnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail annuel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre qualification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres formations du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées	Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au professionnel pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations personnelles visées 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 professionnel titulaire du CQP à une autre qualification 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, recruter une personne titulaire d'une autre qualification du secteur sportif à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n°84 du 29 novembre 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
? Tincehecin de pstie de kranitg ?	Le tluuatre du CQP « Teneciilcn de ptsie de kirtnag » est classé au gupoe 2	Le truilait du CQP « Tcheienn de piste de kranitg » : ? pipairtce à la gsetoin de ssioness de couse liisor suos la responsabilité tincqueu de'un diplômé d'Etat présent sur le poste et rsapbensole de l'animation dnas le rpceset des règles tcnieequhs et de sécurité des crctuiis ktrinag (en aaplcptoiin des aectrils R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport) ; ? arsuse en aitmooone la giseton d'une sisseon de laoctoin dnas le rpceest des règles tiqeehcuns et de sécurité des crctuis ktrinag (en ataiplpocin des arictles R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport)

Ajouté par aeanvnt n° 90 du 20 jiun 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltime d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime opotin fleuret, épée, srabe ou atiquisitre .	Le tiaiurtle du CQP « Meiotnur d'escrime », oitopn fleuret, épée, srbae ou artistique, est classé au gourpe 3 de la cnentoovn ccvlotiee naaoiltne du sport.	Le mnueiotr d'escrime ecrxee de façon onellocschiae ou saisonnière au sien des setrtcruus aicaoivsvsets affiliées à la FFE, au sien des stuuretrcs privées dnas le seeutcr mraachnd ou ataisocsf du cahmp culturel, spiotrf ou socio-éducatif. Il ecrdane l'activité eirmsce dnas l'option certifiée, en autonomie, auprès de tuot public, jusqu'au nieavu de compétition régional dnas la litime de 20 pratiquants. Il innrevetit hros tmpes soalrice contraint. Au reagrd de la suaitotin prllseenosofine visée par le tatliure du CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement conoprsred à un vmuole hroaie de tviaarl à tmeps pateril de 360 hurees par an. Au-delà de ce vlumoe hroaire anuenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot perettmre l'accès du psfnenorsoiel tituraile du CQP à une ature cioertficiatin du setceur itcnrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fatoimorn perissnnlolofee cuntoine ou, à défaut, recerutr un pnfsserniooel trilatuie d'une ciafritoitecn du seetucr icirtne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aanevnt n° 94 du 22 stpmreebe 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liemtis d'exercice et durée de validité
Animateur csroue d'orientation	Le tliuatie du CQP « Autmaeinr csroue d'orientation » est classé au gpuore 3	Encadrement en autonomie, puor tuot public, des activités de cusroe d'orientation, de l'initiation jusqu'au pieermr nieavu de compétition. Au rreagd de la saoiuitn piflesoreonnlse visée par le CQP, le bioesn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnoeporrsd à un vlmue hroiare de tiavarl paetirl de 360 hreeus sur une sioasn sportive. Au-delà de ce vumole hroarie annuel, l'employeur diot premrttee l'accès du psorenniseofl tutlairaie du CQP à une ature cteatiiciofrn du secetur iirsincte à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fartmooin pnlrnlnoioseosee cnionute ou, à défaut, retcuerr une pnrensoe tiaruite d'une cfoirietiactn du steucer icrstine à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Remplacé par l'avenant n° 95 du 22 srmetebpe 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmieits d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

« Aténmaur de staave », oipotn bxoe française	Le titlriuae du CQP « Amuanter de stavae », oiotpn staave bxoe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, otopin bxoe française, ednrace l'activité en aniuotome de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pasgase des nauivex tnuceqehies 1 à 7 sur les 11 existants. Il acmcnapgoe les élèves en compétition. Il piraipctce aux atocnis de développement du club. Il intègre dnas son ivntntieoern la réglementation de la pratqie de la stvaee bxoe française anisi que les neorms et mureses de prévention et de sécurité. Au reargd de la stiiauotn polnrlseosfniee visée par le CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement corosnpepd à un vulmoe hoirrae de tvriaal parteil de 360 herues par an. Au-delà de ce vlumoe hairroe annuel, l'employeur diot prmtteree l'accès du pfireonseosnl tiriatlue du CQP à une artue ciaietrfitocn du seectur istirnce à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fimoraton prniseleolnsfoe cnointue ou, à défaut, rercetur une pennsore tuaitirle d'une cofiirtaciten du seecutr isntcrie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport. Le CQP « Anueimtar de stavae » obnteu anvat jiuellt 2013 cenoorpsrd à l'option svtaae bxoe française. Les prérogatives, liimets d'exercice du CQP « Anautiemr de svatae » ooiptn bxoe française s'appliquent au tialitre du CQP « Auetanir de saatve » obtneu avnat jlieult 2013.
« Aematinur de svaate », oipoton cnnae de coabmt et bâton	Le tatliriue du CQP « Anutmeiar de stavae », oipoton cnane de coabmt et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, oioptn cnane de cbomat et bâton, eadcrne l'activité en amouitnoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pgasase des niuavex theequcins 3 à 8 sur les 11 existants. Il acpmcagnoe les élèves en compétition. Il piciptare aux aotncis de développement du club. Il intègre dnas son ivtrntenioen la réglementation de la pritaque de la savtae canne de cmbaot et bâton asini que les nmores et meurses de prévention et de sécurité. Au rarged de la siutoiatn psfenieorsnolle visée par le CQP, le bsoein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cerposnord à un vmluoe hrriae de tirvaal peiratl de 360 heuers par an. Au-delà de ce vomlue hiroare annuel, l'employeur diot pmttrtee l'accès du pnoirnsfoeosl tlartiue du CQP à une artue ctiocfietran du sceutr isticrne à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la foortiamn poelfonenssrile cnoutnie ou, à défaut, rerucetr une pnrsoene tlriltuae d'une ccraoiftetiin du steucer icnritse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Atmuaner de svtaae », ootpin saatve forme	Le truliaite du CQP « Aatiumner de satvae », otoipn stavae forme, est classé au gorpue 3	L'animateur de savate, ooiptn svatae forme, eadrnce l'activité en aoitmunoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pagasse des nuveaix thnieqques 1 à 6 sur les 11 existants. Il pircpaite aux aconits de développement du club. Il intègre dnas son innretoievtn la réglementation de la purtaqie de la saavte fmore anisi que les nmeros et mrueses de prévention et de sécurité. Au raegrd de la sitotuain psesolloenrnfiie visée par le CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csrrponeod à un vmuole hrriae de tvriaal pirteal de 360 heuers par an. Au-delà de ce vuolme hiarroe annuel, l'employeur diot pretrmete l'accès du pnfesnsiroel trualtie du CQP à une ature ccroietiatfin du setecur iscrtnie à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fmoiotarn peilsnlfonseore coutinne ou, à défaut, rcteurer une pnrenose trtailue d'une cteiiatcofrn du seeuctr iisrntce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Ametunair de saavte », opotin savtae bâton défense	Le titlriuae du CQP « Aiunatmer de stavae », oiotpn satvae bâton défense, est classé au gourpe 3	L'animateur de savate, opiotn saatve bâton défense, eandcre l'activité en aoomniute de manière oaoicnnlcesle auprès d'un pbuilc de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de pgasase des nvaeix tenciequhs 1 à 8 sur les 11 existants. Il piirtcpae aux aticnos de développement du club. Il intègre dnas son ietovrtinen la réglementation de la piatqrue de la svatae bâton défense ainsi que les neorms et mrsees de prévention et de sécurité. Au rrgead de la suitiaotn polsefilsnornee visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coernpsod à un voumle hrriae de tvarail piretal de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vmoule hrriae annuel, l'employeur diot prmtteerte l'accès du peorsfnneisol tlaitirue du CQP à une ature coefaiictrtin du sceutr isntcire à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la foomiartn plerolnfenssioe cunointe ou, à défaut, reeturcr une pnsonere trailute d'une ceioriatficn du scteur itsicrne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aenanvt n° 101 du 13 aivrl 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

« Mtnuoir en soprt adapté »	Le tuairtie du CQP « Mouitenr en soprt adapté » est classé au gopure 3	Encadrement en aiounotme des activités de sropt adapté, activités pqusehiys et svropiets adaptées aux pnenseors en suaioitn de hdainacp mnteal ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier nvieau de compétition au sien d'une aitisaooscn spriotve affiliée à la fédération française du soprt adapté dnas les différents screetus de ptuirqae réglementés par ctete fédération ou au sien d'une srttucruie ativcsioase ou mandhrace développant des activités auprès de ces pulcbis et resenptact la réglementation établie par la FFSA Au rgread de la siauitotn pensolesilnfroe visée par le CQP, le boeism d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croonrpesd à un vumole hroiare de trvaail praitel de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vlmoue hiorrae annuel, l'employeur diot preerttme l'accès du pnfeineroossl tluratie du CQP à une arute cictotreaiifn du suetecr isicntre à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la firmrtoan pelsroofnsniele continue, ou à défaut rcurteer une peonnse tilturaie d'une crfittaieocin du sctueer ircnitse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport
-----------------------------	--	--

Ajouté par avnanet n° 105 du 6 nvemboe 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de crate de crsuoie d'orientation	Le triuiltae du CQP « Chgrapatore de ctrae de csruoe d'orientation » est classé au gproue 3 de la CCNS	Le tilairute du CQP « Carapgrtohe de ctare de cosrue d'orientation » : ? conçoit des ctraes de cursoe d'orientation adaptées aux bosnies de l'activité (loisirs, compétition, enlsebme des dslspeciins et fatomrs de course) ? acpgmnocae et cesllinoe le maître d'uvre sur la faisabilité économique, tuqicnhee et eilneronmnenvtae du prjoet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la ctare ?)

Ajouté par aveannt n° 109 du 8 arivl 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Technicien sptroif de tir à l'arc	Le titailrue du CQP « Ttieccenn soiprtf de tir à l'arc » est classé au gproue 3 de la covitonnen cclovietle nltinaoe du sport	Le tuiltraie du CQP « Theiicecnn stripof de tir à l'arc » erncade et entraîne en aomoiunte des séances cvlteiocels et inedeludlvis d'activités de tir à l'arc jusqu'au naveiu national, dnas la lmitie de 12 pratiquants. Au rrgaad de la satioutn plonlorseifesne visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnoproresd à un vluome hriraoe de taiarvl praitel de 360 hueres par an. Au-delà de ce vulmoie hariroe annuel, l'employeur diot preettmre l'accès du psrsfnieoonel tuatrlie du CQP à une atrue cefcttoiiarn du suetecr incirtse à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foatimrn peionsfnerlolse itilaine ou continue, ou à défaut rurtceer une ponsnree turliate d'une ctttraciofeiin du steucer inrtcsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par avnnaet n° 115 du 18 nmrvobee 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
Technicien sitoprf de rguby à XIII	Le tliriate du CQP « thiceinecn sopitrf de rugby à XIII » est classé au gproue 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du tirultaie du CQP « theceniicn soprtif de rguby à XIII » snot l'encadrement et l'entraînement, en tutoe autonomie, du rguby à XIII en compétition et puor tuos les publics. En d'autres termes, il : ? conçoit des séances, des cyelcs et des pmaromgers d'entraînement adaptés aux publics? ; ? cniudot des séances d'entraînement en amntouoie et en tuote sécurité ; ? évalue et régule l'entraînement en anasrsut la persiosrgon des joueurs? ; ? accueille, ifnmore et acampgncoe les publics? ; ? priitcape à l'animation et au développement de la structure. Au rregad de la stoaiutn perooinflnesise visée par le CQP, le beoism d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprnesood à un vmoule hiraroe de taraivl ptiearl de 360 hruées par an. Au-delà de ce vmoule hiarroe annuel, l'employeur diot prrteteme l'accès du pnfoseirsneol trulitaie du CQP à une artue crcttfoiaiein du scteur isirtne à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la foomatrin penrsflsolneie continue, ou à défaut rurtceer une pnonrsee tuiitarle d'une ceocirtfaitn du steecur inrstcie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aannvet n° 128 du 16 janeivr 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
--------------	--------------------------------	--------------

Réparateur de parachutes	Le tarif du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachute et il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le boursier d'intervention identifié est rattaché 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 boursier au CQP à une autre condition de travail du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.
--------------------------	--	--

Ajouté par avenant n° 121 du 13 septembre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis	Le tarif du CQP « Amateur de tennis » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. « Encadrement de séances collectives de découverte de tennis, bases tennis ou pour tout public » Et « Encadrement pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel ». Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le boursier d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du boursier au CQP à une autre condition de travail du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 122 du 13 septembre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur boliste ou opticien pétanque ou opticien sport-boules	Le tarif du CQP « animateur boliste » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en animation des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le boursier d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement est rattaché 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 boursier au CQP à une autre condition de travail du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 130 du 3 mai 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur Pleute Basque	Le tarif du CQP « Atteindre le Pleute Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en animation des activités de pleute basque : ? pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; ? jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le boursier d'intervention identifié est rattaché à un volume horaire de travail annuel de 360 heures par an. Au-delà de toute heure supplémentaire majorée de 25 %.

Ajouté par avenant n° 139 du 25 mars 2019 :

La qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est attachée

aux caractéristiques de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de délivrance de l'activité physique 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 pueqsiyh et striovpes sur pioisercptrn médicale »	La ctfloiaasiicsn du trluiitae de la qlitifiocuaan complémentaire olontilnepe est foctnion du CQP auuqel elle est rattachée.	Le tialturie de la qiutfficaloan complémentaire otliloenpne est en capacité d'intervenir en taolte anouitmoe auprès d'un ou pulrueiss pratiquant(s) présentant des lmianitots miemins ou ne présentant pas de liitoimtan fonctionnelle. Suos cnteearis conditions, il puet être amené à itrviennner auprès d'un ou puseilurs pratiquant(s) présentant une ltotimiain modérée suos la responsabilité tncqehue et pédagogique d'un référent identifié et dnas le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.
---	--	---

Ajouté par aneanvt n° 137 du 4 décembre 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade ootpin « Équipement et etierentn des siets ntuelars »	Le tliautie du CQP « Tccnheein des équipements d'escalade » oipton « Équipement et eeteirtnn des steis nlerutas » est classé au grpoue 3 de la CCNS	Le tutilirae du CQP « Ticheiecn des équipements d'escalade » otopin « Équipement et eetrtnien des sties ntaulres » aménage et eetetntrn les sites nlreauts d'escalade
Technicien des équipements d'escalade ooiptn « Ovturreue et mntnncaaeie SAE »	Le tluiatire du CQP « Ticicneehn des équipements d'escalade » otipon « Ortueuvre et mnincteanae SAE » est classé au gpuroe 3 de la CCNS	Le tulrtiiae du CQP « Tineichecn des équipements d'escalade » otipon « Ourveurte et mnneaciane SAE » crée les itinéraires et arusse la mnaeicatnne des setctrurus artificielles

Remplacé par anevnat n° 149 du 23 jaievnr 2020 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice
Technicien sitrpf d'athlétisme Option : « sprint/ hieas », « staus », « lerancs », « demi-fond/ mcrhae athlétique », « running/ tairl », et « épreuves combinées »	Le tiliurtae du CQP tcnihieen srptoif d'athlétisme est classé au gorupe 3 de la CCNS. Cependant les suaniotits d'emplois relèvent du groupe 4 de ccltiassaifon dnas le cas où le tiutraile du CQP : ? encadre au mions 1 athlète salarié, ou ; ? a un obitjcef écrit de développer la pmrnraefoce dnas le but d'atteindre un navieu de compétition nationale.	Encadrement en auomntioe des spécialités de l'athlétisme du grpoue défini par l'option, en séances clivelocets et individuelles, de l'entrée dnas l'activité au ptfnceremnnieoet puor des pclubis spécialisés dnas le gorupe d'activités, moriterijaemant orientés vres la compétition jusqu'au neaivu national. Au regard des sianttouis polrsenesnoelfis visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csenorropd à un vlmoue hoiarre de travail à temps ptiarel de 360 hueres par an. Au-delà de ce volume haiorre annuel, l'employeur diot petmetrre l'accès du pofinnoreessl truiltaie du CQP à une autre cficrtioietan du scteuier isrcnite à l'annexe II-1 du cdoe du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftoiroiman pneefinllorsose ciunntoe ou, à défaut, rcueretr une psnenore titaulre d'une autre coattificeirn du seuteocr icsirnte à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par aaennvt n° 158 du 25 mras 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltmieis d'exercice
Accompagnateur de rfat et de ngae en eau vive	Le tiatrluie du CQP est classé au gpuroe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et leitims d'exercice attachées à ce CQP feungirt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anenvat n° 159 du 25 mras 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmities d'exercice
Instructeur fetnsis oiotpn « cours citcllfoes » et otpoin « mluaiotucsn et pnsoeral tinanirg »	Le triitlaue du CQP est classé au mnimuim au gpuroe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltmieis d'exercice attachées à ce CQP et à ncuahe des 2 opiotns fuiregnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par anenvat n° 161 du 25 mras 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letmiis d'exercice
Moniteur de skateboard	Le ttirlaue du CQP est classé au muimnim au gproue 3 de la CCNS.	Les prérogatives et leitmis d'exercice attachées à ce CQP figurnet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par avnanet n° 162 du 25 mras 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liimtes d'exercice
Technicien soitprf de vol en soufflerie	Le tiaurilte du CQP est classé au mmiiunm au gproue 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lietms d'exercice attachées à ce CQP fernuigt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par avnaent n° 163 du 25 mras 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limiets d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Moniteur de patrimoine 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.
---------------------------------	---	--

Ajouté par ananevt n° 164 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Options « Stda » et « Demi-fond / mara / running / 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 aavnnet n° 166 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP amener des activités gymniques Options : « Activités gymnasiques aquatiques » ; « 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 limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avnenat n° 169 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP amateur de loisir sportif Options : Activités gymniques d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sportifs et jeux d'opposition	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 anenavt n° 172 du 29 septembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	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 figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par aavnvt n° 167 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites 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 limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avnaent n° 173 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP entraîneur d'athlétisme Options : « Forme santé » et « École d'athl »	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 aenvant n° 174 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de tennis de table	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 figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par aavnnet n° 176 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP entraîneur de roller	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 aavennt n° 178 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

CQP mioutenr de tir sportif	Le tatriruile du CQP est classé au minumim au gopure 3 de la CCNS.	Les prérogatives et ltiems d'exercice attachées à ce CQP firegnut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
-----------------------------	--	---

Remplacé par aenanvt n° 179 du 14 airvl 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmiets d'exercice
CQP Éducateur de tennis	Le tiruilete du CQP est classé au muinim au gurpoe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et ltimiies d'exercice attachées à ce CQP fgeirunt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avnneat n° 181 du 14 airvl 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litiems d'exercice
CQP Aoaeanpcugmctr en téléski nautique	Le ttiulriae du CQP est classé au miinim au grpuoe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lmetiis d'exercice attachées à ce CQP frenigut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avnaent n° 182 du 14 airvl 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lemtiis d'exercice
CQP Ataauimnr ski nautique, waobkraed et egnins tractés	Le triaitlue du CQP est classé au mmiium au gorpue 3 de la CCNS	Les prérogatives et litimes d'exercice attachées à ce CQP fernuigt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aveannt n° 183 du 14 arvil 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litemis d'exercice
CQP Mitnouer d'aviron	Le ttailure du CQP est classé au mnmium au gpruoe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lemtiis d'exercice attachées à ce CQP fgeuirnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par annevnt n° 184 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lietmis d'exercice
CQP Metiounr de squash	Le titlaurie du CQP est classé au mminium au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et ltimeis d'exercice attachées à ce CQP furgenit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par annveat n° 185 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litemis d'exercice
CQP Meniuotr de canoë kaayk et stpros de pagaie	Le tlruiatie du CQP est classé au mnumiim au guproe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limties d'exercice attachées à ce CQP fgneirut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anavnet n° 186 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lietims d'exercice
CQP Itineituar de cahr à voile	Le titalutre du CQP est classé au minuim au gopruoe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et ltimeis d'exercice attachées à ce CQP fuiegrnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aneavnt n° 187 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litmies d'exercice
CQP Puielr de pahuetracs de secours	Le trltauie du CQP est classé au miumnim au gorpue 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltiimes d'exercice attachées à ce CQP feugirnt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avennat n° 192 du 27 oborcte 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liiemts d'exercice
CQP Tineihcecn sirotpf baseball, softball, baseball5	Le ttrliuiae du CQP est classé au mniuim au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltimeis d'exercice attachées à ce CQP fegrinut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anaenvt n° 193 du 27 ooctrbe 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmiets d'exercice
CQP Inetiuitar voile	Le titluraie du CQP est classé au miumnim au grupoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et liietms d'exercice attachées à ce CQP fguniert à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par avennat n° 194 du 27 ocbtroe 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litiems d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

CQP Moïunter d'arts martiaux Options : ? jduo ; ? jiu-jitsu brésilien ; ? atrs énergétiques cinoihs ; ? atrs mtrauaix cinoihs ietnarns et erexetns ; ? aikido, aikibudo et dnlisepcis associées ; ? tkanwodeo et dcespliins associées.	Le talutrie du CQP est classé au muniimm au guproe 3 de la CCNS	Les prérogatives et leimits d'exercice attachées à ce CQP fuinrget à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	--	---

Remplacé par annavet n° 190 du 27 ooctrbe 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et leimits d'exercice
CQP Atueaminr de tir à l'arc	Le trilitaie du CQP est classé au mimnuim au gorgue 3 de la CCNS	Les prérogatives et leiimts d'exercice attachées à ce CQP fuginert à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par anvnaet n° 191 du 27 otorcbe 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmiites d'exercice
CQP Meoitunr de faoltobl américain et de falg football	Le ttuiairle du CQP est classé au mimiumm au gouppe 3 de la CCNS	Les prérogatives et lmities d'exercice attachées à ce CQP feurngit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par aanvent n° 195 du 19 jevanir 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmiets d'exercice
CQP mitoenur de sports à roulettes Options : ? rleolr ; ? skateboard.	Le turaltiie du CQP est classé au mmiuinm au gorgue 3 de la CCNS	Les prérogatives et letmiis d'exercice attachées à ce CQP fruinegt à l' axnnee II-1 du cdoe du sport

Remplacé par annveat n° 196 du 19 jenavir 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lieitms d'exercice
CQP teeiihnecn sirtopf de rguby à XV	Le taiilurte du CQP est classé au mniiuumm au grupoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limiets d'exercice attachées à ce CQP fniegrut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Ajouté par anavent n° 201 du 20 mras 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limteis d'exercice
CQP tneicehin des steucers acrobatiques, rhtqiemys et d'expression	Le tilitaure du CQP est classé au mimuinm au gproue 3 de la CCNS	Les prérogatives et litmeis d'exercice attachées à ce CQP feingurt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Remplacé par aavennt n° 202 du 4 juin 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litmies d'exercice
CQP éducateur gpirme d'arbres	Le talirtue du CQP est classé au mmiinum au gpruoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et liitmes d'exercice attachées à ce CQP fuingert à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.

Ajouté par aennvat n° 209 du 12 décembre 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle
CQP « Atmueniar d'échecs »	Le tiauritle du CQP est classé au mniuimm au guopre 3 de la CCNS

Remplacé par anaevnt n° 206 du 12 nroevbme 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltiimes d'exercice
CQP « Aiaenutmr d'escalade sur scrutrtrue arieciflltie »	Le trialuite du CQP est classé au mminuim au gpoure 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltimies d'exercice attachées à ce CQP fgruenit à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Remplacé par anvaent n° 207 du 12 décembre 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liitmes d'exercice
CQP « Meutnior vol à palt en sfrefluioe »	Le tiariulte du CQP est classé au mnmiium au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et letmiis d'exercice attachées à ce CQP fngriegut à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « Anumtaier de bdnotiman »	Le ttalriiue du CQP est classé au mmuinim au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP ferniugt à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le présent aorccd frea l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension. Il erertna en aippctiloan à la ptoiclbuian 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 dnas la présente axenne II, la durée du cnartot de psalsnnostfroeiiaion puet être portée à 24 mios en acptpioialn de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la fiotroamn hros epserirtne puet être supérieure à 25 % de la durée du ctnarot de prlonissetonasafoin en alotpiiacpn de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés snot les suivntas :

Titre à finalité pionlelfsneore de la fédération française de noattain :
? « Meitonur sorpitf de niaoattn » ;

Titres à finalité peionsleorfnlse de la fédération française de flobtaol :
? « Mtnioeur de fltoobal » ;
? « Entraîneur de fatolobl » ;
? « Entraîneur fmtuoearr de floatbal » ;
? « Entraîneur prnefosinosel de ftablool ».

Titres à finalité plfelirenosonse de la fédération française de hanalbdl :
? « Educateur de hlnadbal (mention entraîneur territorial/mention aetuainmr des patuqeirs socioéducatives et sociétales) » ;
? « Entraîneur de hlanabdl » ;
? « Entraîneur de hnalabdl du setcuer pesnisoernofl (mention entraîneur professionnel/ meointn 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 secteur du sport et réaffirment le principe de solidarité et d'égalité de tous les entreprises.

A cet effet, elles conviennent que la CNEPF du sport poursuivra ses réflexions, notamment sur les taxes 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 apurées comme 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 ; SADCS ; UNODSEC ; 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 versement du carnott individuel de formation (CIF) devront s'acquitter de cette obligation 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 devront 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 devront s'acquitter auprès de l'OPCA Uniformation de la contribution de 0,03 % destinée au fonds de développement du paritarisme.

(1) A l'acte étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la cession d'un fonds d'aide au développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des dépenses dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme agréé (arrêté du 16 décembre 2002, art. 1er.)

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2001

Le présent accord pose les principes de 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 masse salariale brute versée de référence à la contribution relative 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 poursuite 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 fait 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 ; FNSAS ; SGONAEC ; SDACS ; USNDEOC ; 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

effet le 1er juor du mios svauint son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du srpot du 7 jllieut 2005 est complété par les dniopitsioss sniautves :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LITIME D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir spitorf (ALS) Option Activités guiyemnqs d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les hereus de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 hurees aleulnens snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du triluatie du CQP ALS se limientt à : ? teunqhecs carido ; ? roecenfermnt msuiacurle ; ? tcehnieuqs dueocs ; ? activités d'expression.
		Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, vensit le menaiitn de la forme, à treavrs : le développement des capacités pqisyuehs (pouvant utiieslr des teiuenqhcs finaast apepl à des spuoprts rmuqethyis et musicaux), le mieaintn et le développement de la sspolsuee articulaire, ansii que le reeofnmercnt muiarcluse snas rrecos à des apeprilas de musculation. Les aanteimurs de loisir srptiof (CQP ALS) ne pveunet se prévaloir de cttee citfiietoarcn puor aurtetbir des niveaux, des ciuretns ou des grades, qleules que soniet les références à des disciplines, à des écoles, à des curluets ou des traditions.

Snot désignés les OPCA AGEFOS-PME et Umirtonoaifn puor celolectr la cbitntoiourn au paln de formation. Ces désignations sronet evffeetcis à la stiagunre d'un pcloortoe d'accord de fencnimtoeonnt ernte la CNPEF et caughe OPCA.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2004

Le présent accrod frea l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Animateur de loisir spioptf (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les hueers de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 hruées aelulnnes snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titailrue du CQP ALS se linmielt à : ? vélo loisir ; ? randonnée pédestre ; ? rlleor ; ? orientation.
		Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé aevc ou snas engin, à l'exclusion d'engins à mteuor et d'animaux montés ou attelés, dnas un mlieiu nuartel ou le reproduisant. Les piicnarupx menyos de déplacement snot la mrhace à peid et le cicsmyle (route ou VTT), sur des praocurs adaptés aux pratiquants. Ces activités se preuqtnait sur des cicutris répertoriés d'accès faclie et balisés, sur des prcuoars ptatmreent en pnmenracee un accès fclaiie à un ponit de socuers ou d'alerte. Le ttruiilae du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de blgsiaae des parcours. Les amiernauts de liisor srtpof (CQP ALS) ne pevneut se prévaloir de cttee ccieffittoairn puor ateirtbur des niveaux, des ceeirunts ou des grades, qleuels que sienot les références à des disciplines, à des écoles, à des ceruutls ou des traditions.
Animateur de liosir sopirtf (ALS) Option Jeux sitrpofs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de fcae à fcae pédagogique effectuées au-delà de 360 heures alluneens snot majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du ttrlaiiue du CQP ALS se litemniit à : ? atrs et éducation par les activités psqiheuys d'opposition ; ? jeux de rtuaeteqs ; ? jeux de ballons, petits et gdrans terrains.

		Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de sautoits pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les adhérents de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette caractéristique pour arbitrer des niveaux, des niveaux ou des grades, qu'elles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
--	--	---

Avenant n 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; USNA Sport ; 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	CSOOMS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Sport ; 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

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 avenant à la CNCS prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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 féminin (CPNEF) une sous-commission CQP. »
a) Mission :
La sous-commission CQP a pour mission :
? l'instruction des demandes de création de collectif de travail posées par les entreprises auprès de la CPNEF ;
? l'observation et le suivi des CQP.
b) Composition :
La sous-commission se compose paritairement :
? d'un représentant désigné par l'ensemble des organisations 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 minimale 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 annuelle minimale 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 litige sur l'année déterminée à partir de la durée habituelle ou moyenne.
L'horaire mensuel résulte au cours de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel convenu 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 prendra effet à l'objet 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	CMOOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CENS ; FSNAS ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

L'article 4. 6 de la coiventnon cvcilleote naitaolne du soprt est remplacé par les dsotionis sintuaevs :
« En cas de boeism les eipensrrtes puneevt aivor rouecrs au tarvail 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 ctrnoats de tarival à tpmes paiterl les cnorttas nnot la durée du tairval répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou cleovotennlnnie du travail.

4. 6. 2. Minnteos otleigaoibrs dnas les carnttos

Le crnatot diot ctoneinr oture les minteons prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente cvtennioon les mnienots stunevais :
? la répartition de la durée du taarivl enrte les jrous de la seainme ou le cas échéant les seimneas du mios ;
? les cas dnas leeqluss les moitndioaifcs éventuelles de cttee répartition pnvueet ievtnnreir asnii que la nruate de ces mincdotiaoifs ;
? le délai de prévenance en cas de mitfoocadin est de 7 jorus ouvrés ;
? les liemtis cnareconnt les heuers complémentaires ;
? les modalités de ciocummntiaon par écrit au salarié des heorrais de triaval puor chuaqe journée travaillée.

4. 6. 3. Les heerus complémentaires

Les hereus complémentaires snot des heuers de tvarial que l'employeur demadne au teavularlr à tpmes perital d'effectuer au-delà de la durée de trvaail prévue dnas son contart et dnas la lmtiie d'un teirs de l'horaire contractuel.
Lorsque les hruees 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 reufser d'effectuer les hereus complémentaires proposées.
L'employeur porrua rcuoier à un vanlot d'heures complémentaires dnas la ltimie mauxxim du tries de la durée hbmriaoddaee ou menellsue 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 tltaoe de taairvl derva dremueer inférieure à l'horaire légal.
Les hruees complémentaires qui snot effectuées au-delà de 10 % de la durée hmaibaderdoe ou mlesuenle prévue au ctanort snot majorées de 25 %.

4. 6. 4. Iirounrttepn journalière d'activité

Les hreiaros de trviaal des salariés à tepms pearitl ne pevunet comporter, au crous d'une même journée, puls d'une iortuientrpn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.
Toutefois, en cas de dérogation à ctete règle en riason des cdnotinios de travail, il srea accordé au salarié une crtiranotpee définie comme siut :
? si la durée ttolae d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de tvaairl ou si le nombre de crueupos est de 2, cette crttipoearne srea équivalente à 2 hreeus par mios pro rtaa toeipmrs de l'horaire ccauerntonl ;
? si, la durée tltoaee d'interruption d'activité excède la durée journalière de tairval ou si le nrbone de ceuuoeps est supérieur à 2, cette cteapnitrre srea équivalente à 3 hueres par mios pro rtaa tipomrs de l'horaire contractuel.
Dans tuos les cas de dérogation ci-dessus visés, la ceatsopominn ne puet être inférieure à 1 huere par mois.
Cette ctsoinmpaeon puet perdnre la frmoe au ciohx de l'employeur siot d'une prime, siot d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Garietans reltiveas à la msie en ouevre du tpmes paeitrl

4. 6. 5. 1 Priorité d'accès au tmeys pilen
Les salariés à tepms pirtéal peunvt accéder aux peotss à tepms pilen créés dnas l'entreprise dnas les citioodnns prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.
Tout refus de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai mmiuxam de 6 jruos ouvrés après que le ptsoe à tpmes plein été pourvu.
4. 6. 5. 2. Egalité de tnieermatt
Les salariés à tpmes praetil bénéficient des mêmes dtrois que les salariés à tepms complet.
Le porensnel tanrliaalvt à tepms pietarl bénéficie de toetus les dopsitoiinss de la présente convention, pro rtaa teoimprs puor clees qui snot liées au temps de travail.
4. 6. 5. 3. Dépassements penanermts de la durée du tavaral prévue
Lorsque l'horaire myoen réellement effectué par un salarié à temps ptireal a dépassé de 2 hurees au moins par sneaime (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son ctrnoat :
? pndnaet 12 sanmeies consécutives ;
? ou paednnt 12 saemiens au crous d'une période de 15 semaines.
Cet hrriaoe diot être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf oiptopiosn du salarié concerné. Le neuovl hariroe est égal à l'horaire myeon réellement effectué. Un avannet au ctrnaot de tariavl diot être proposé au salarié par l'employeur. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Le présent aoccrd peossirnefonl frea l'objet d'un dépôt auprès des sieercvs départementaux du travail, ansii que d'une demdnae d'extension et pdenrra eefft à sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	COMSOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Sprot ; CENS ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

L'article 3. 2. 3 de la ctiennoonv ccotilleve du sport est remplacé par les dptosnsiiios sutveanis :
Les moneyes d'action des sncteios slciednyas snot noemnamtt :
? la celtolce des cioaiotsnts à l'intérieur de l'entreprise ;
? la diosiuuffn de tuos dmoecnuts sayundicx dnas l'entreprise ;
? l'affichage des camtoinnucimos saelyindcs dnas des ciondiotsn ptteanremt une itofioanrmn efvcteife des salariés.
Dans chqaue eertnsipre et ses anneexs et en acorcd aevc le cehf d'entreprise, conformément à l'article L. 412-8 du cdoe du travail, un eelmpecmant est réservé puor l'affichage des inmnfrtaoios d'ordre pnsonorfeesil et sydaincl dnas des lcuaox réservés au posnnerel et non outevrs au public. En outre, dnas les eprstenies ne pnvaut prévoir un epmnamelcet de pnanauex d'affichage sur chaque stie d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la resmie des btnulelis de paie, un recto-verso de framot A 4,

tmeetriirsl par oogirntaasin sliedynae représentative au sien de l'entreprise. Par aorccd ernte l'employeur et la stiecon syndicale, ce recto-verso puet être remplacé par une caicmontmuoin électronique usilaintt la mgieesrase de l'entreprise.
Les salariés sur l'initiative d'une stiecon scadilnye représentative pveunet se réunir dnas l'enceinte de l'entreprise, en dohres des hiroaers iidnevidls de tiarval suavint les modalités fixées en acorcd aevc la direction.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2007

Le présent accrod poneisefosrnl frea l'objet d'un dépôt auprès des scvereis départementaux du travail, ansii que d'une demndae d'extension, et prdrnea eefft à sa signature.

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

L'article 4.6.5 de la cniooentvn cileolcvte du soprt est complété par les dossiptnois svtaneuis :

« La prime définie ci-dessus est accordée une fios par mios seul que soit, au cuors de ctete période, le nborme de juors travaillés aevc inrritoteupn d'activité dérogatoire.

Article 2

eefft le peiremjr juor du mios sniuvat son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la dcrtioein départementale du travail, de l'emploi et de la fmiorotan plsrnilefsnoee et d'une dnmdeae d'extension.
Le présent aennavt pnred eefft le pimeerr juor du mios siuavnt son arrêté d'extension.

Avenant n 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité

Signataires	
Patrons signataires	CMOSOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA SROPT ; CENS ; FNASS.

Article 1

eefft le prmeeir juor du mios snauivt son arrêté d'extension

Avenant n 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; USNA Sport ; CENS ; FNASS.

Article 1

eefft le pemirer juor du mios svianut 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 jluielt 2005 est remplacé par les donossitiips seniatus :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMTIIE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur tir à l'arc

L'animateur tir à l'arc est classé au gpuroe 3 de la CCNS

L'animateur tir à l'arc erexce de façon oisneaolllcne ou saisonnière au sien d'une strrutuce habilitée à porpeosr des lirosis sportifs, nmnmeoatt le tir à l'arc.
? il ecrdane l'activité en amoonitue des gureops réduits de pntaurqatis (maximum 12) ;
? il accueille, iofmrne et clnloisee les prautitanqs et aime des séances de découverte de l'activité et puet être amené à psporeor un cclye de pgroirsosen ;
? il gère les ilsiatnonlats et le prac de matériel ;
? il gatinart aux purtaaqsnts des ctndnois de sécurité et de maîtrise de l'environnement.
L'animateur tir à l'arc iernntivet dnas le setuecr du sport de loisirs. Les périodes d'exercice puor le CQP animetuar tir à l'arc snot limitées à la soiasn easlvitie définie par le début des vacnceas de pipertnms jusqu'à la fin des congés d'été, les daets étant fixées par le cleairednr des vacnecas sreacilos du ministère de l'éducation niatlanoe et de l'enseignement supérieur dnas la litmie de 500 hueers par an. Ces activités luidueqs snot aeeicssbcls à des pilcubs enfants, aolctedsnes et adultes. Il ne puet en aucun cas ieiventnrn dnas les tmpes sloicare contraint

Avenant n 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Animateur des activités gymnastiques

Signataires	
Patrons signataires	CMSOOS ; 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 sorpt du 7 jleliut 2005 est complété par les dsotiosipnis saveinuts :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG) mointen : activités gymniques acrobatiques	L'animateur des activités gymuqenis est classé au gupoe 3, il ecrxee dnas la ltmie de 360 hreues années. Au-delà, tuote hreue de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %	L'animateur des activités gyumqnes fiat découvrir, itnie aux activités gnmyueiqs et asusre le développement ou le miieantn des capacités pqhiseyus des pratiquants. Les activités geqiumnys aceuraboqits rcenveut : ? Les activités geumnyqis au sol, aux agrès ou sur spouprt élastiques (piste gonfable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; ? les activités giuqmyens aiuarocqebts de groupe. Ces activités débouchent sur des picnodrotus en guqmtayinse à visée compétitive ou non. Ces activités, à caractère luiduqe et éducatif, snot adaptées aux enfants, anleotcdses et adultes. Elles snot utilisées dnas un otiejcbf de : ? développement et de maîtrise des habiletés mrtocies ; ? socialisation.

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la drction départementale du triaval et d'une dmeande d'extension.
 Le présent annavet à la civntoeonn ccvolettie nniataole du sorpt pnred eefft le pireemr juor du mios sinuvat son arrêté d'extension.

Animateur des activités gnqiumeys (AAG) mntioen : activités d'éveil gnqiumye puor la ptitee encnafa (2-6 ans)	L'animateur des activités ggeuinymys est classé au goprue 3. Il ecexre dnas la lmtiie de 360 hurees années. Au-delà, totue heuers de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur des activités giueymqns fiat découvrir, iitnie aux activités gniumyeqs et aursse le développement ou le mintaein des capacités phsiyques des pratiquants. Les activités geimnyuqs puor la ptteie efnncae rneercourvt : Les activités gunmiquays suos frome de pocarurs de motricité ansii que les activités giquenmyus d'expression aevc ou snas eignns et aevc ou snas srouppt musical. Ces activités à caractère lquduie et éducatif, adaptées à des enntafs de 2 à 6 ans ont puor oibetjcf : ? le développement puomoeyshctr ; ? épanouissement de la personnalité ; ? la slaotioaicsin par le jeu l'accès à l'autonomie.
---	---	--

Animateur des activités gmnqyeius (AAG) mtoinen : activités gnyqumes d'expression et d'entretien.	L'animateur des activités glemnyuqs est classé au gropue 3. Il exerce dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà, toute heure de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur des activités guimyenqs fiat découvrir, iinite aux activités giuqmynes et arsuse le développement ou le mnaetiin des capacités pqyusehs des pantaqtruis : Les activités gmuqneyis d'expression et d'entretien rvcoreenut : ? les activités gyeniqmus à dnnmoiate ciersiacurvdoaals ; ? les activités geyimuqns dansées de gopure aevc ou snas eingns ; ? les activités gnuyqimes de rneenomcfert mculaisrue aevc ou snas ptiet matériel, ou sur poarcus aevc agrès ainsi que le stretching. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, aeldts et seniors. En foionctn de l'âge et des capacités des pratiquants, eells ont puor ojtfcabis : ? le mieinatn et l'amélioration de la forme ; ? le mtneian du lein sciaol en piclaieutrr puor les snoreis ou les publcis somlnaeceit défavorisés.
---	---	--

Avenant n 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Animateur de savate

Signataires	
Patrons signataires	CSOMOS ; 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 sorpt du 7 juillet 2005 est remplacé par les dsistopinois suentavis :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMIITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP Guide de véhicules terrestres

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dcritoein départementale du travail, de l'emploi et de la fmiaroton pinlseonefrolse et d'une denadme d'extension. Le présent aevannt à la CNCS pnerd eefft le pmireer juor du mios snivaut son arrêté d'extension.

Animateur de savate	L'animateur de saatve est classé en gropue 3 dans la liimte de 360 heures annuelles. Au-delà, ttuoe heure de face-à-face pédagogique srea majoré de 25 %.	L'animateur de staave endrace l'activité en amutinooe de manière occasionnelle. II délivre les nvaiux de culueor banlc et jaune. II acnomgpcae les élèves puor une compétition. Il ppiitcare aux anticos de développement du club. Il intègre dans son ienervtnotn la réglementation de la pqtuirae de la savate, bxoe française, aisni que les nmores et mrusees de prévention et de sécurité.
---------------------	---	---

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la drieicton départementale du traival et d'une ddaneme d'extension. Le présent anevant à la covnntoein clelcotive ntinaaloe du sprot pernd effet le preeimr juor du mios suaivnt son arrêté d'extension.

motorisés

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	FASNS ; 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 jileult 2005 est remplacé par les dositipoinss seniuatvs :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LMIITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules teeterrrs motorisés à giudon oitpon « qaud » (guide de VTM) à guidon)	Le gdiue de véhicules ttsrereers motorisés à giudon est classé au guopre 3	pnermatet la canoate d'un quad, conformément à l'article R. 123 du cdoe de la route. Il exerce son activité de manière amotoune sur des pucroras cnouns et reconnus. Le CQP gudie de véhicules trtreesers motorisés à guidon, otpoin « qaud » ne pmeret pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad. Le nobmre maixmum de pnsenreos accompagnées en qaud est fixé à 6 simultanément. L'activité du tarltuie du CQP gdiue de véhicules ttererrrs motorisés à guidon, ootpin « qaud » est inférieure à 1 200 hreeus par an.
--	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dctioiren départementale du taiavrl et d'une damndee d'extension.
Le présent ananvet à la coneontvin cceotvlile nltitanaoe du sprot pernd eefft le pmeeirr juor du mios snuaivt son arrêté d'extension.

Dans les cdinintoos et lemiits ci-dessous énoncées, la mtluodiaon puet s'appliquer aux salariés teatiuirls d'un ctoanrt de tvaairl à durée indéterminée ou déterminée, ou ecnore d'un crnoatt de taarvil temporaire, qu'il siot à tpems plien ou à tpems partiel, et dnot l'emploi dépend dtcneeiemrt des faitncuotuls de l'activité sportive.

5. 2. 2. Dinsopoitsis ceoumms

5. 2. 2. 1. Itfioramnon des représentants du poesenrnl et des salariés

Les meebrms du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du posnrenel s'ils existent, drnoevt être préalablement consultés ; ils drevont également l'être en cas de mcfiodatioin ultérieure de l'organisation du tmeps de travail.

Les modalités pitquaers de la msie en oreuve de la muaoltdion aigni que les aménagements qui se révèleraient nécessaires puor le posenernl d'encadrement fnreot l'objet d'une ctusnloiotan aevc les représentants des pesrlnoen ou à défaut aevc les salariés concernés.

Dans tuos les cas, le ppincire de la moodtaiuln diot être stipulé au crtaont de traavil des intéressés et le pmorgmrae itdcainf diot être porté à la cnaanissnoce du pensnoerl par vioe d'affichage,1 mios avnat le début de la période de modulation.

Si, au tirtre d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter puor une ature flumore de mloiotadun ou d'y renoncer, les salariés et luers représentants snot consultés et informés aevc un préavis de 3 mois.

5. 2. 2. 2. Cadre général du ruoeers à la miotalodun

Dans tuos les cas décrits ci-dessus, le coatrnt et / ou l'accord d'entreprise dnreovt définir précisément les ctareotinns particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Le salarié est informé du prmmgraoe iantidcif de la répartition de la durée du tvaairl par cruioerr ou par lterte rmesie en mian propre.

Les heraiors de tariavl snot notifiés au salarié soeln les mêmes modalités et dnas un délai de 7 jours.

Avenant n 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; 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 cevtooninn cioelvtlce ntnoalaie du sorpt est remplacé par les dopiosisitns situveans :

5. 2. 1. Définition et champ d'application

Le sprot ctnosiute une activité suomsie à ses peprros rtmehys imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des cdnoioints de cdnrarleeis de compétitions sportives, de saisos tsutiorueiqs ou de vnaacces scolaires.

Compte tneu des caractéristiques économiques et sloaiecs du sport, l'activité et dnoc la durée hirddobaame du tviaarl peevunt vaier sur tuot ou pitrae de l'année.

C'est la rasion puor lealluqe les pretais s'accordent sur la possibilité de mduleor le tpmes de taarivl puor ptermrtee d'adapter la durée hadieodbamre du tarival aux vianraotis de l'activité sportive.

Dans les eeetinprrss rvealent de la présente convention, tuot eemyoulpr purora mrette en oruvee une frlumoe de maoolditun de la durée du trvaial aux cdniioions fixées ci-après conformément aux aitcerls L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un ctopme iudendiivl d'heures par salarié concerné. Sur ce dunmoect dnoervt feugrir les hreues effectuées dnas le cdare de la mooaiutdl n dipues le début de la période de modulation.

Ce dcneuomt porrua être communiqué à tuot moment au salarié sur sa dednmae ; il dvrea être oboaelnemrgitit annexé au buillten de saialre csronoardenpt au mios au cruos duequl la ddemane a été formulée.

5. 2. 3. Tavailr à tmpes pieln modulé

5. 2. 3. 1. Etudnee de la mloatuoidn

La mooluadtin du tepms de tirvaal drvea s'effectuer sur une période définie de 12 mios consécutifs, dnas les cidtionnos et lmetiis saiteunvs :

1. Sur cttee période annuelle, la durée de taviarl ne purora pas excéder 1 575 hereus alueuqlexs s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 212-16 du cdoe du travail. Ctete réduction du tmpes de traival crspoenord au mions à 3 juors non travaillés, en dehros des congés payés et des jours fériés.

2. Le pnfoald de la mouitloadn est fixé à 48 heures, le plhancer à heure.

3. Une période de huate activité cseronorpd à une durée hboiaedarmde égale ou supérieure de 41 heures. Cuhaqe période de huate activité ne proruua être organisée sur puls de 8 sneaiems consécutives, les ivaltlernes enrte 2 périodes haetus ne pnvaout être inférieurs à 2 sinaemes de 35 herues hdodaeamibers ou de congés payés.

4. Le norbme de saeeimns travaillées de 48 hueers ne puet excéder 14 sianemes par an.

5. La mynonee du tepms de tivaarl ne pourra pas dépasser sur 12 smeeinas consécutives 44 hreeus conformément aux dissiipontos de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

6. Puor les périodes d'activité réduite, la mladoouitn pourra s'effectuer suos la frome de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Cesonttiunt des hruées supplémentaires non programmées sisuemos aux dipsnisoitos des atrlceis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tirvaal et 5. 1. 2 de la CNCS :

? les hueres effectuées au-delà du pnfolad de la modulation, siot 48 heures, suos réserve de l'autorisation de l'inspecteur du tvariail ;

? asnii que les heerus effectuées au-delà de la durée alelnone fixée au 1, à l'exclusion des heuers ci-dessus.

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

5. 2. 3. 2. Pmaotrmoaignr

Un pmarmmoge aennul drvea être établi par l'employeur puor la période csndonapoert à celle prévue à l'article 5. 2. 3. 1.

Les prormaemgs aenunls iifanidctcs de tariavl et les hreorais heaermabdaodis iicdtnafs coeoarndtsrps senort définis et communiqués par l'employeur, après ciulnoatotsn des représentants du peeonrnsl s'ils existent, un mios avnat luer application.

Les haioerrs individualisés de triaval poonrurt être modifiés en crous de moiltduoan suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une mifatioocdin innrteeivt dnas un délai inférieur à 7 juors suos réserve d'un délai de prévenance mnuimim de 1 jour, le salarié bénéficie d'un driot de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une crrainpotete sleon le tlebaau snvuaît :

Une samniee non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de reops par facilouttun habeordadmie
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de reops ttoues les 2 fctiuulaotns journalières
Une demi-journée de tairavl est inversée	Une demi-heure de rpeos teouts les 4 foautuncltis de demi-journée

Les dtoris auicqs en apaiiilcptn des dnsiisipotos de cet ailrcte se cmneluut aevc cuex auicqs au tirt de l'article 5. 1. 2. 2. 1 et snot utilisés dnas les ctdniionos définies à l'article 5. 1. 2. 2. 2.

5. 2. 3. 3. Micifnoaiotds enecltneplxioes

En cas de svanrecune de cencrinastcos etoenipxleencls rdeannt iblimosspe le rspect de l'horaire programmé, l'employeur puet mfoiiedr l'horaire de taviarl suos réserve du rpecset d'un délai de prévenance muiminm d'un jour.

Dans cttee hypothèse, l'employeur inmrofe snas délai l'inspecteur du tvraail asini que les salariés concernés de la srneunacve de citasnecrocs jiftisuant la réduction de l'horaire.

L'indemnisation au trtie du chômage ptaierl puet être sollicitée puor chqaue herue pedrue en deçà de la durée du tivaral prévue dnas le pmarmmoge inatiidcf des salariés concernés sur la période considérée, conformément à l'article R. 351-55 du cdoe du travail.

En fin de période de molutadoin ou à la dtae de ruutrpe du cntarot de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la bsae prévue au contrat.

5. 2. 3. 4. Rémunération

Le slraaie est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le sraiale mniiumm mesnuel crseonpord au psionnietmeont du salarié au regrad de la glirie de cctafaiilsosin définie par la présente convention.

En cas d'absence ne dnnaont pas leiu à matienin du salarie par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération melslenue srea égale au pduiort du nmrobe d'heures d'absence par le tuax hirroae de la rémunération meleuslne lissée.

5. 2. 3. 5. Salariés n'ayant pas travaillé pednant ttuoe la période de référence

Les salariés anayt travaillé une ptraiie de la période de référence peuevnt être placés dnas 2 snotiauits sivnueats :

? la durée mynonee calculée sur la période de tarival est supérieure à 35 hreeus à l'expiration de délai-congé. Dnas ce cas, les herues de dépassement bénéficient des manajiorots prévues par l'article 5. 1. 2 asini que, le cas échéant, des rpeos cpsneoeatmrus ;

? la durée mynneoe calculée sur la période de tviaral est inférieure à 35 hruées à la dtae de stignfaiicon de la ruturpe du crtaont de travail. Dnas ce cas, la cestomnapion diot être opérée si pbislose penndat le tpems du préavis. Loqrse ctete cnaipoetsmn est impossible, et hros ftaue gvrae ou lourde, l'employeur n'est tneu de gnartiar le pieanemt des sraeilas sur la bsae de 35 hueers que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rutupre et dnas les ltieims de l'article L. 145-2 du cdoe du travail.

5. 2. 4. Taivarl à tepms petairl modulé

Tout salarié à tepms piatrel à qui il est proposé une mtioaioicdfn de cornatt intégrant la mlutidooan puet rfeesur cttee prtpoosioin dnas les ciotdnoins sevniatus :

? aoivr informé son epolymuer de l'existence ou de la csiconolun d'un ou psueulris areuts ctnotars de tavrail ;

? aiovr communiqué les paegls de tvairal prévues par ce ou ces catrntos de travail.

5. 2. 4. 1. Enteude de la maotdoiuin

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
------------------------	--------------

Les enireetsrps prurnoot meloudr sur tuot ou pitrae de l'année la durée hbaddmoieare ou melsenule des crotntas à tmeps prtiael conformément aux dtionsipisois de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

La matoiodoln puet être appliquée, aevc l'accord écrit du salarié, dnas les leitmis siuavents :

1. La durée aleunnle du traavil ne pourra pas être supérieure à la durée aleunlne prévue au contrat.
2. La durée hbaoirdaeme ne puet en aucun cas aetndtrie 35 heures, heeurs complémentaires incluses.
3. La durée haamrdieodbe de tiraavl ne pourra vraeir ni au-delà ni en dsusoes du tires de la durée hamdiabodere mnonyee prévue au contrat.
4. La durée milnmaie de taiarvl journalière ne puet être inférieure à 2 heures.
5. La durée mimlinae de tairavl mlueenlse ne puet être inférieure à 28 heures.

5. 2. 4. 2. Priaormgoamtn

Un pragormme aennul devra être établi par l'employeur puor la période casodnernoprt à celle prévue à l'article 5. 2. 4. 1.

Les pmogrearms anenlus iniidftacs de taiavrl et les hiareros heiaddreomabs ifcidtnais coprnoadnesrts srenot définis et communiqués par l'employeur, après caotsnoluitn des représentants du perennosl s'ils existent,1 mios avant luer application.

Toute miiiaoodfctn de la répartition de la durée du tviaarl ne puet ienienvtrr qu'après un délai de prévenance d'au moins 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 orotcbe 2007.

La fédération de l'éducation, de la reerhcche et de la culture,263, rue de Paris, csae 544,93515 Muroitnel Cedex, et l'union des satdncniys des peneolrsns de l'animation et des oiaornantsgs srovitpes et culturelles,14-16, rue des Lilas,75019 Paris, à la dorieictn générale du travail, dépôt des accords,39-43, qaui André-Citroën,75739 Prais Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mueix les intérêts des salariés du chmap 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 srialae est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le saiarle muinmim meuensl csrneooprd au piemoenontsnt du salarié au rreagd de la grllie de csiotacailfsn définie par la présente convention.

En cas d'absence ne dannont pas leiu à mneiiaatn du silaare par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mllneseue srea égale au pidurot du nbmroe d'heures d'absence par le tuax horraie de la rémunération meesnllue lissée.

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

Les salariés anayt travaillé une praitte de la période de référence peuvnt être placés dnas les 2 soiiatutns steiuavns :

? la durée mnynoe calculée sur la période de taaivrl est supérieure à la durée ctruoceatln à l'expiration de délai-congé. Dnas ce cas, les hruees de dépassement bénéficient des maoatnjrios prévues par l'article 4. 6. 4 ;

? la durée meonnye calculée sur la période de tarival est inférieure à la durée cnutltoreclae à la dtae de sigiiniotcfan de la rrtupue du cnoatr de travail. Dnas ce cas, la cimosetnaopn diot être opérée si pbiolsse pndenat le temps du préavis. Lqoruse cette cspontmieaon est impossible, et hros ftuae gvare ou lourde, l'employeur n'est tneu de gatrnier le pneaimet des siaelras sur la bsae de la durée calrcntoletue que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rpruue et dnas les ltmies de l'article L. 145. 2 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent aoccrd prnsefniseool frea l'objet d'un dépôt auprès des seicvres départementaux du travail, ansii que d'une danemde d'extension et pnrrdea efeft à sa signature.

l'éducation, de la rerhehcce et de la culture) et l'USPAOC-CGT (union des siytcnads des pennleoss de l'animation et des osrtanioanigs srvetoijs et culturelles), oraonaisgits scyedlnias de salariés affiliées à la confédération générale du travail, décident par la présente d'adhérer à la cinvnteeon coetclvlie du sport, et ce conformément aux alcirtes L. 132-9, L. 132-15 et L. 132-16 du cdoe du tiaavrl et à l'article 1. 5 de la CCN du sport.

Nous deaondnms dnoc à être convoqués et à pitecpirar à toeuts les réunions des cmiisomnsos et gpuoers de tavairl mis en place dnas le cadre de cette convention.

Ce criueror est adressé en lttree recommandée aevc accusé de réception à chauqe oratiiansogn saartniige de la CCN du sport.

Vous saohntaiut bnone réception de ce pli,

Recevez, Madame, Monsieur, nos suonanattlis 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 ; FANSS ; UNSA.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 12. 6. 2. 2 de la CCN du sorpt du 7 jluleit 2005 est complété par les ditsoipnisos seuatnvis :

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 coopération des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut plier l'activité d'un établissement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins 1 des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
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 coopération des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un établissement sportif rémunéré et, le cas échéant, d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la qualification 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 coopération 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 présentés en comparant la situation réelle aux résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnes de ce groupe assument leurs responsabilités sous la coordination médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la qualification de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fédération 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 fédérale ou réserve d'une structure sportive.
D Cadre	Personnels détenant 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 sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats présentés en comparant la situation réelle aux résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnes de ce groupe assument leurs responsabilités sous la coordination médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la qualification de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou coentraîneur de l'équipe fédérale 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.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

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 à sa signature.

Avenant n 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale

Signataires	
Patrons signataires	COMSOS ; 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 aicrtle 2. 2. 6 « Ciissommon patairire noaalnite du sorpt pefrnnoiseol » :

2. 2. 6. 1. Ofjiebtcs

La csosiommn pitiarrae ntalianoe du srpot pfsnonsoeeril a puor ojebt de ttaeirr de ttuoe qsioeutn rteviale au cithpra XII. Elle frlmoue ttoue pposiiootr à la cssiomimon naanitle de négociation et à la CPNEF. Elle instruit, étudie et traenmst les aocrchs signés dnas le crdae de ce crihatpe et émet un avis.

2. 2. 6. 2. Citpoiosomn

Avenant n 19 du 6 septembre 2007
relatif aux groupements d'employeurs

Signataires	
Patrons signataires	CMOSOS ; 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 julelit 2007 diot être cporims comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sropt du 7 jueillt 2005.

Avenant n 21 du 6 septembre 2007
relatif à la sous-commission CQP

Signataires	
Patrons signataires	COOSMS ; 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

Cette commission, conformément au pciirpne énoncé à l'article 2. 2. 1. 1, est composée de 2 représentants de cahucne des oiagtoinrnsas snyeaildcs de salariés et d'un nmbroe de représentants des onasitianrgos d'employeurs égal à ceuli des représentants salariés. La présidence srea assurée aelnvmrteitenat par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt auprès de la driteocin générale du traiavl ainsi que d'une ddmaene d'extension, et prdnrea effet à sa signature.

L'article 11. 1. 1 de la CCN du sorpt du 7 jileult 2005 est remplacé par :
« Des gmneptueors d'employeurs constitués conformément aux areitcls L. 127-1 et siuvntas du cdoe du tvaial et ertnnat dnas le camhp d'application de la cenivtnoon cciovlttele nonaitale du sorpt peenvut mtrtee des salariés à dsiosiotipn de lreus mbeemrs et aepptorr adie et cesniol en matière d'emploi ou de gieston des roeesuscrs humaines. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt auprès de la directocin générale du traaiavl asni que d'une dmanede d'extension, et prredna effet à sa signature.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 14 du 5 jielult 2007 diot être crpimos comme complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 jliluet 2005.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 15 du 5 jleilut 2007 diot être cpoirms cmome complétant l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sorpt du 7 jleulit 2005.

Article 4
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dircteion générale du trvaail aismi que d'une dmdneae d'extension, et pdrrena efeft à sa signature.

Article 1
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

L'article 1er de l'avenant n° 7 du 5 jueillt 2007 diot être compmis comme complétant l'article 2. 2. 3 de la CCN du sorpt du 7 jueillt 2005.

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2007

Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcitreion générale du tariavl asni que d'une demande d'extension, et prndera efeft à sa signature.

du 5 juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; FNASS ; 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 jilleut 2007 est remplacé par les dtisinsopoïs santeiuvs :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIIME 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 ; FNASS ; CFE-CGC ; USNA ; CFTC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

L'article 12. 8 de la coentvonin cceloivlte du srpot est complété par les ditipnoisoss svieuatns :
12. 8. 3. Dtisinoops particulières au CIF.
Lorsqu'un salarié raeelnvt du présent cpharite dépose une dmdeane de congé iuidevnl de fortamion CDD, sa daenmde est rabeelvce dnas les ciinonodts seiuvtans :

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 ; FASNS ; CFE-CGC ; USNA ; CFTC.

Article 1

Avenant n 26 du 21 avril 2008 relatif

Animateur de savate	L animateur de staave est classé en gurope 3 dnas la lmiite de 360 heerus années. Au-delà ttoue hruee de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.	des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accpangmoe les élèves puor une compétition. Il ptpciaire aux aontics de développement du club. Il intègre dnas son iotnverneitn la réglementation de la pputarie de la savate, bxoe française asnii que les nomers et mursees de prévention et de sécurité.
---------------------	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2008

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la délégation générale du tiraavl et d'une ddenmae d'extension.
Le présent avnaent à la cveiotnonn ctvleiloe nontaiale du sorpt pnerd eefft le pieremr juor du mios saunvit son arrêté d'extension.

? à l'issue du conatr : selon les critères réglementaires fixés par l'OPACIF Uotiamriofnn dnas les 12 mios après le treme du direenr ctroant ;
? en crous de contrat, dnas le cas où la fmaritoon se déroule puor piatre darunt le cnroatt de tavairl : s'il dpssioe d'une ancienneté de 24 mios dnas la même eripstnree ou de 48 mios attestés dnas la bnhcrae professionnelle.L'autorisation d'absence de l'employeur est requise. (1)
Lorsque la deadmne d'un salarié est acceptée par l'OPACIF, la rémunération pndneat le déroulement du congé indvviiuel de fritmaoon est plafonnée au miaxmum à 2, 3 fios le plnaofd de la sécurité socliae en vigueur.

(1) Termes euxlcs cmome étant cnorritae aux dsnpositionis des aecritls L. 6322-28 (anciennement aichtre L. 931-15, alinéa 6) et R. 6322-20 (anciennement arlitce L. 931-15, alinéas 2 et 3) du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 jliluet 2008, art. 1er)

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dctroeiin générale du travail, ainsi que d'une ddenmae d'extension, et pnerdda efeit 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 suvanit :
« Puor les arteus eeerrptinss à but non lacurtif exerçant à la fios des activités rleeavnt des cmahps de l'animation et du sport, la citoovnnenn civletloce abppaclile est déterminée par le rparpot enrte le nbmore d'heures salariées effectuées dnas le crdae des activités réglementées par l'article L. 212-1 du cdoe du sorpt et le norbme d'heures salariées effectuées au tirte de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne rvlneaet pas de l'article précité. »

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent avaannt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dorecitin générale du travail, asnii que d'une ddenmae d'extension et prdrnea efeit à sa signature.

au droit individuel à la formation DIF

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; USNA Sropt ; CENS ; FNASS.

Article 1
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

L'article 8. 2 de la cvnoeinotn celivlctoe naailtone du sprot est remplacé par les dtossioipnis svietunas :
« En aiaticlpopn des acrtiels L. 6323-1 et svtnuias du cdoe du travail, un diort iduvienidl à la foiaomtrn (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.
Le DIF csitosne en l'acquisition, cqhuae année, par les salariés d'heures de formation.
La décision d'utiliser ces heurs relève de l'initiative du salarié, les modalités de msie en oeuvre, d'une décision concertée aevc l'employeur.
Les salariés en ctroant d'apprentissage et ctnarot de poinfthooeiralnassn ne snot pas concernés par le DIF.
Les hereus aiquecss au tirte du DIF pveenut être articulées aevc les diofpstiss de foromtain déclinés au présent cpaihrte (plan de formation, période de professionnalisation).

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

8. 2. 1. 1. Salariés en CDI.
Tout salarié tirltaue d'un crtnoat de tivraal à durée indéterminée dasopnist d'une ancienneté d'au minos 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie bénéficie au 1er jiaenvr de l'année cvilie qui siut l'embauche plus au 1er jivnear de chuqae année d'un diort inudviidel à la formation.
Pour les salariés à tepms pieln et les salariés à tpms piaertl aanyt au mions un 4 / 5 de tepms de taviarl sur l'année civile, le DIF est de 21 hereus par année complète de travail. Puor les salariés à tpms pitearl aaynt mnois d'un 4 / 5 de tmeps de traaivl sur l'année civile, le DIF se cuallce au potrraa de la durée aullnene de travail, snas qu'il psuise être inférieur à 14 hruees tuos les 3 ans.
Les drtios asini acquis snot plafonnés à 126 heures.
Pour le cualcl des dotirs ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du tpms de tvaairl ecftfeif tleles que prévues à l'article 7. 1. 2 de la cnotovenin celvitcole ntaolaine du sport, snot intégralement psires en compte.
8. 2. 1. 2. Salariés en CDD.
Les salariés ttielraus d'un ctoanrt de tiaravl à durée déterminée qui jeusfnit avior travaillé pdannet au mnios 4 mois, consécutifs ou non, au curos des 12 driers mios dnas la même entreprise, bénéficient également du DIF seoln 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 anctios de poitmoorn mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les aoincts d'acquisition, d'entretien ou de pnerthoieenmcnet des cinsoneacans mentionnées au 6° de ce même atrlcie anisi que les aonitcs de qaaoifiuiltcn mentionnées à l'article L. 6314-1.
8. 2. 2. 2. Msie en oeuvre du DIF.
La msie en oeuvre du dirot iueddniivl à la ftmaioron relève de l'initiative du salarié, en aorccd aevc son employeur.
Le salarié fiat une dnmdae écrite d'action de foomartin dnas le cdrae du DIF.
L'action de fomotrian reeunte est arrêtée par aorccd écrit du salarié et de l'employeur.
Cet acrocd écrit définit les modalités et conséquences de la msie

en ourvee de ctete formation.
L'employeur dpsisoe d'un délai de 1 mios puor nfitoeir sa réponse.L'absence de réponse de l'employeur vuat aettoacipcn du coihx de l'action de formation.
Conformément à l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, lorsque, danurt duex erexcices civils consécutifs, le salarié et l'employeur snot en désaccord sur la msie en oruvee du DIF, l'organisme patiriae agréé au trite du congé iivnudidel de fmairoton (CIF) désigné à l'article 8. 3. 1 aussre la pirsie en cahrgie financière de l'action dnas le crdae d'un CIF, suos réserve que cttee aiotcn croendposre aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.
8. 2. 2. 3. Tmpes du DIF.
Les hereus de fmaioiton meiss en oeruve au ttirie du DIF s'exercent :
? siot en tuot ou piatre sur le tepms de taivarl ;
? siot en tuot ou pirtae hros du tpms de travail.
Les heeurs consacrées à la friaotomn pnanedt le tepms de tavrial oenvrut droit au metaniin de la rémunération du salarié.
Les heeurs de ftoomrian effectuées hros du temps de taairvl ornvuet droit puor le salarié au vneesemrt par l'employeur d'une aocilltan de fimroaotn dnot le mnantot est égal à un pgeuoarcne de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à l'article L. 6321-10 du cdoe du tiaarvl et sleon les modalités définies par décret.
Pendant la durée de la farootmin effectuée hros du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sialcoe raetilve à la petotcoirn en matière d'accidents du triaval et de maialdes professionnelles.
8. 2. 2. 4. Uiasotitlin du DIF à la rurtupe du contrat.
Le salarié puet dmneedar à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un lcnieemcniet puor fatue garve ou lourde.A défaut d'une tllee demande, le salarié ne puet prétendre bénéficier de son DIF au sien de l'entreprise dnas llugeale il a aciqus ses droits. Le salarié ne puet dmdaeenr à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.
En cas de démission, le DIF puet être utilisé puor une aoictn de formation, un bailn de compétences ou une vaiilatdon des acqius de l'expérience, suos réserve que l'action siot engagée anavt la fin du délai de préavis.
En cas de licenciement, à l'exception d'un licemenneict puor fuate grave ou lourde, le mnoantt de l'allocation de formation, cnorporeandst aux hreeus aciuseqs et non utilisées au ttirie du DIF, diot arlos être consacré au femnecainnt de tuot ou piarte d'une atiocn de formation, d'un bilan de compétences ou d'une vtiaoladn des auicqs de l'expérience, suos réserve que le salarié ait effectué sa daedmne anvat la fin du délai de préavis.

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

Chaque salarié est informé par écrit aeeulnlenmnt du taotl des dritos acqius au trtie du DIF au puls trad le 31 javenir de cuhaqe année.
En cas de licenciement, l'employeur est tneu d'informer le salarié de ses drtios en matière de DIF dnas la lettrte de licenciement.

8. 2. 4. Psire en chrgae du DIF

8. 2. 4. 1. Salariés en CDI.
Toutes les aotcins DIF pvneeut être psries en charge, en tuot ou partie, dnas le cdrae du paln de fmarotion et des fndos consacrés à la professionnalisation. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

Les disionstpios de l'article 8.2.1 snot allpipebcas à cmteopr du 1er jiaenvr 2009.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2008

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dierioctn générale du travail, ainsi que d'une demnade d'extension, et pnedrra efeft à sa signature.

Avenant n 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	CMSOOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; USNA Sspot ; CENS ; FNASS.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

L'article 5 de l'annexe I de la convention citovlece nitnaoale du sprot du 7 jilleut 2005 est complété par les dsoniioispts seauivtns :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LTIMIE 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 ; FNASS ; UNSA.

Article 1

entre en veigur le pimeerr juor du mios svniuat son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 5 de l'annexe I de la cnivoetnon cvtlceolie naantloie du sprot du 7 jiellut 2005 est complété par les dtiosonpiss snviuetas :

(En euros.)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIIMTE 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 ttexe penrrda efeit le pieemrr juor svuiant la pbtuaiiclou au Jraounl offciiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Educateur gpimre d'arbres (EGA)	Groupe 3	l'enseignement, d'animation et de pfmneioenntcrtet de « grimpe dnas les arrebs » auprès de tuos les publics, y crimops les scolaires. Il fiat découvrir le meliiu arboré par le haut, apenrpd à grpmir et se déplacer dnas les aerbrs à l'aide des berchans et de tenqueuchs de croeds spécifiques.
---------------------------------	----------	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcorietn générale du tiaavrl ansii que d'une demande d'extension, et pdrnrea effet au pmreeir juor sniavut la pbtuaiiclou au Jraounl ocieffil de l'arrête d'extension.

Assistant mnteoir mtitsoumanoe (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horeiras ne snot pas respectées, le tlurtiaie du CQP AMM est classé au gporue 4.	Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcorietn générale du tiaavrl ansii que d'une demande d'extension, et pdrnrea effet au pmreeir juor sniavut la pbtuaiiclou au Jraounl ocieffil de l'arrête d'extension. mantiuousnte anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du tiutlare du cacierfitt de qlifioiuctaan pifnloolseernse d'assistant meoutinr mtioitnsmaoe est limité à 350 heeurs par an de fcae à fcae pédagogique. Dnas tuos les cas il ne peermt pas d'intervenir auprès des pilucbs sierlacos dnas le tmeps siclaroe contraint. Il est prévu un référent tlartuie d'une coatciitifren ploflrseeinone des activités pshiqueys et svtpeiors de neivau IV ou supérieur puor un muixmam de 2 tiautlres du CQP AMM.
--------------------------------------	---	---

Article 2

entre en veiguir le pimerer juor du mios saiuvt son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la drieioctn générale du travail, de l'emploi et de la ftoramoin pooeerllnsinsfe et d'une demadne d'extension.

Le présent annevat penrd eefft le pmeeir juor du mios suavint son arrêté d'extension.

L'article 5 de l'annexe I de la ctnoivonen ctecvilloe naaintloe du sprot du 7 jeuillt 2005 est complété par les dspiisontios seiauntvs :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LTIIME D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Assistant moetiunr de tneins (AMT)	L'assistant meinutor de tneins est classé au groupe 3. Lorsque les ltimies d'exercice harrioies ne sont pas respectées, le trtiuale du CQP « AMT » est classé au gopure 4.	Le tiliuarte du CQP d'assistant moneuitr de tinnes paircitpe ecuvlemesinx à l'initiation au tneins suos forme cevolttice des jeuens âgés de 18 ans au maximum. Il ne puet denonr de leçons individuelles. Il connaît les beass tcuhqeines et taqictues puor eennsiegr au mini- tennis et puor l'initiation des jeeuns au tniens ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est cbalape d'assurer la sécurité d'un gporue de jeunes lros de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'horaire d'exercice du tualirite du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dnót 288 heerus de fcae à fcae pédagogique et 12 hueers de pcttiopaiarin à des réunions de coordination. Son activité s'exerce hros du tmpes sirclaoe contraint. Son activité est sviuie par un référent pédagogique qui est un eeniagnsnt diplômé d'Etat.
---	---	---

Article 2
Ce tetxe pndrera effet le pemeirr juor savuint la ptcuibloian au
Jaunrol oificefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt à la deticiorn générale
du travail, de l'emploi et de la faotrimon pfoineslelonrse asini que
d'une daenmde d'extension et prnerda effet le permeir juor
svainut la ptaiocbiuln au Joanrul ofeficil 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 sropt du 7 juiellt 2005 est
complété par les dtinspoioiss stvniaues :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LITIME D'EXERCICE
-----------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Technicien sortipf de basket-ball	Le ttaliure du CQP Tnecheiicn sroitpf de basket-ball est classé au gpruoe 3	Le turatilie du CQP Teieichcnn srotpif de basket-ball entraîne un mixmuam de 2 équipes qu'il mnagae en compétition. Les prérogatives d'exercice du ttiiarlue du CQP TBSB se limitent, au plus, à un vmoule harorie de 360 heures / an. Il ne puet ieneritnvr auprès d'un puiblc sorcilae sur le tmpes contraint. Il erndace en tutoe autonomie. Il osigarne son activité puor répondre aux ojeticbfs sportifs, dnas le rspecet des règlements de la compétition et de l'intégrité des jeruuos dnót il a la responsabilité. Dans tuos les cas, ses iteinvnnorets vsient à artnditee la mleirulee pomfcenrrae pislosbe en compétition au trervas d'objectifs et de cuoennts de séances adaptés, dnas le crdae du pmargomre d'entraînement.
---	--	---

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 prendra 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 LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	-----------------------------------

Avenant n 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	CMOSOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FSNAS ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2008

L'article 4. 4. 3. 3 de la convention collective nationale 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	CMOOSS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FSANS ; 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 prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.	Le teneur du CQP « Petusir VTT » est classée au groupe 3	VTT » exerce l'enseignement : 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. Il enjoint et sécurise des aspects 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 « Petusir VTT » ne peut pas l'encadrement des publics.
---	--	---

Article 2
Le présent avenant prendra 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 prendra 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 prendra 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 relative au travail 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	CSMOOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO ; CGT ; CENS ; FNASS ; UNSA.

Article 1
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2008

Le présent anneavt rcpaelme l'article 1. 1 de la coneivnton
cictvelloe nloiaatne du sropt qui est désormais rédigé ansii :

« Alrtice 1. 1
Champ d'application

La cetvnoonin cllvoeitce du sropt règle, sur l'ensemble du
territoire, y cmopirs les DOM, les rtielonas etnre les erlympoeus
et les salariés des eptseenrris exerçant luer activité plcpniriae
dnas l'un des doeamins sinatuvs :
? organisation, gotsein et emdnanreect d'activités stieorvps ;
? gesiton d'installations et d'équipements srtoifs ;
? enseignement, foioamtrn aux activités spiorevts et fimtooarn
pesnlolernfiose aux métiers du sorpt ;
? portmoion et oartaniogsin de moatnatisfneis svoitpers ;

à l'exception tfoeouits de cllees qui relèvent du camhp
d'application de la cinotenovn ciotlclvee ntalionae des ceetnrs
équestres.
A trite indicatif, les activités concernées par le cmhap
d'application de la coonnivten ccoivlelte noalitnae du sropt
relèvent nmoenmatt des ceods NAF : 93. 11Z (gestion
d'installations sportives), 93. 12Z (activités de cbuls de sports),
93. 13Z (activités des cterens de ctlruue physique), 93. 19Z
(autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités
récréatives et de lirisos nca), 85. 51Z (enseignement de
dilscepiins setiporvs et d'activités de loisirs).
Lorsqu'un stgae sioptrf est organisé suos la fmroe d'un cretne de
vneccaas par une stucurtre dnot l'activité pilriacpne et hltbelaieue
est l'organisation ou la gtisoen d'activités sportives, la cnvetioonn
cicovellte acpalpblie est cllee du sport, même si l'activité salariée
heabiullte est inférieure à l'activité salariée générée par le centre
de vacances. Toutefois, les creents de veccaans et de losiris
relèvent, en général, de la cvotenoinn cvtcloilee de l'animation.
Les besas de lisros relèvent de la ctnooivnen ceilvlcote noaniltae
du sropt loqsrue luer activité pciplarine est l'organisation de
stgaes sportifs. Dnas le cas contraire, eels relèvent de la
ctnevonion cilcetlove cosrndponaret à l'activité ppaincrite de la
bsae de loisirs, en pcinripe cllee de l'animation.
Les scrtuertus de tpe MJC, moaniss de quartier, maoinss puor
tous, amilecas laïques, foryes ruraux, ne relèvent pas
hleabeminletut de la cioennovtn cceovllte naoinatle du sport.
Pour les aeuts eensprierts à but non liuatcrf exerçant à la fies des
activités rneavlt des champs de l'animation et du sport, la
cetovnonin alapbpilce est déterminée par le rppaort ertne le
nmobre d'heures salariées effectuées dnas le carde des activités
réglementées par l'article L. 212-1 du cdoe du sropt et le nmrbœe

Article 2 En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2008	
Assistant metuonir cahr à voile	Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dntiocen générale du travail, ansii que d'une dntiocen d'extension et pdrnera effet au peir emue 8 du mios de la puiiocalbtn au Jnuoarl oieficl de l'arrêté d'extension. Article 2 En vigueur étendu en date du 28 déc. 2009 Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dtoceirin générale du traavil et d'une dnmeade d'extension, et pendrra eefft au prmeer juor suavint la pulcioibatn au Junoarl oifcifel de l'arrêté d'extension. Assistant metuonir cahr à voile la pquitare de cahr à vloie de loisr effectuée au- delà des périodes et durée d'exercice du CQP ACMV srea majorée de 25 %.) ? aavec un nbombre mxmxiu de 8 crhas à viole ; ? jusqu'au nveaiu III des nuaievx FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le tluairite du cfirietact de qliuioatcafn d'assistant moientur cahr à vloie snot limitées à 360 hereus par an.

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2009

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dtoceirin générale
du traavil et d'une dnmeade d'extension, et pendrra eefft au
prmeer juor suavint la pulcioibatn au Junoarl oifcifel de l'arrêté
d'extension.

Avenant n 38 du 22 avril 2009 relatif
au CQP Assistant moniteur char à
voile

Signataires	
Patrons signataires	CMOOSS ; 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 coneotvnn ctcelivole ntanoliae du
sropt du 7 jlileut 2005 est complété par les dsntiioospis stuanevis
:

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LITIME D'EXERCICE et durée de validité
-----------------	-----------------------------------	--

Avenant n 39 du 22 avril 2009 relatif
au CQP Assistant professeur en arts

martiaux

Signataires	
Patrons signataires	COMSOS ; 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 coeionvtn ccviltolee ntioiaale du srpot du 7 jiulelt 2005 est complété par les dstnioiosips suivantes.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Assistant prefosouer atrs martiaux	Groupe 4. (Toute hruee effectuéeau-delà des 300 herues d'exercice srea majorée de 25 %.)	mnons de 200 adhérents pdnanet 4 séquences mmaxium par semaine, pednant l'année scolaire, suos la sevrionsipn d'un référent de naeivu IV ou supérieur. Dans tuos les cas, le CQP AAPM ne permet pas d'intervenir auprès des pulibcs sicleraos dnas le tmpes saoirlice coanntrit et dnas le suecetr du tourisme. Par ailleurs, aifn d'assurer le cisonel et la siosierpuvn du ttiraliue du ciictfreat de qoifltuuiiaacn psifnnssoolleree AAPM mention...., il est prévu 3 traieitlus du CQP AAPM puor un référent ou un suepervsiur d'une caoittrceiifn plfonseensliore des activités puyhisques et spotirevs de niaevu IV supérieur. Les périodes et durées d'exercice snot limitées à 300 heeurs par an.
------------------------------------	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Puor exercer, le tauliirte du CQP « Atsnssait pseosrfuer atrs matruaix » diot ontebir tuos les 5 ans à cpeotmr de la dtae de délivrance de son diplôme un citaifecrt d'aptitude de l'exercice.

Article 3
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieotcirn générale du travail, aisni que d'une ddenmae d'extension, et pndrrea efeit au pmeierr juor snviaut la pauoltibich au Jrunaol ocfiiefl de l'arrêté d'extension.

de la CNCS est remplacé par l'article L. 2142-3 du même cdoe ;
? l'article L. 412-20 du cdoe du traaivl 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 taiarvl 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 taiaral 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 tiraavl mentionné à l'article 3.3.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2315-8 du même cdoe ;
? les acretlis L. 431-1 et svtaiuns du cdoe du tvaairl mentionnés à l'article 3.4.1, alinéa 1, de la CNCS snot remplacés par les aitelcrs L. 2322-1 et saivnuts du même cdoe ;
? l'article L. 434-8 du cdoe du taaivrl mentionné à l'article 3.4.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2325-43 du même cdoe ;
? les aertlics L. 432-1 et satvinus du cdoe du tvarail mentionnés à l'article 3.4 de la CNCS snot remplacés par les acetilrs L. 2323-6 et L. 2323-12 et siutvans du même cdoe ;
? les alretics L. 434-1 et svatuins du cdoe du tiaarvl mentionnés à l'article 3.4.3 snot remplacés par les atrclies L. 2325-1 et suvitans du cdoe du tarvail ;
? les alcretis L. 451-1 et siauntvs du cdoe du tviraal mentionnés à l'article 3.6 snot remplacés par les atreicls L. 3142-7 et svtuains du cdoe du travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chratrie IV de la CNCS rtialef au conartt de tivaarl :
? l'article L. 140-2 du cdoe du taavirl mentionné à l'article 4.1.1.1 de la CNCS est remplacé par les aiclerts L. 3221-2 et sivntaus du même cdoe ;
? les aetilcrs L. 140-2 à L. 140-7 du cdoe du tiavarl mentionnés à l'article 4.1.1.1 snot remplacés par les alcrteis L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tivraal ;
? l'article L. 140-7 du cdoe du taavirl mentionné à l'article 4.1.1.1 de la CNCS est remplacé par l'article R. 3221-2 du cdoe du trvaial

Avenant n 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail

Signataires	
Patrons signataires	CMOSOS ; 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 caphitre Ier de la CNCS rleatif au cmahp d'application l'article L. 132-9 du cdoe du traaivl 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 cptirahe III de la CNCS rteilaf à la liberté d'opinion, au doitr sidynacl et à la représentation des salariés :
? l'article L. 412-11 du cdoe du tvaairl 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 taravail mentionné à l'article 3.2.3

; ? l'article L. 122-45 du cdoe du tiaravl mentionné à l'article 4.1.1.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 1132-1 du cdoe du tiaravl ;
 ? l'article L. 323-1 du cdoe du taviarl mentionné à l'article 4.1.1.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 5212-2 du cdoe du trivaal ;
 ;
 ? les aeritlcs L. 122-32-2 et sitnuvas du cdoe du traiavl mentionnés à l'article 4.3.2 de la CNCS snot remplacés par les aieltrcs L. 1226-9 et sitnavus et L. 1226-18 du cdoe du tiavral ;
 ? l'article L. 321-1 du cdoe du trvaial mentionné à l'article 4.4.2.3.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 1233-3 du cdoe du taavril ;
 ? l'article L. 212-4-14 du cdoe du tivaarl mentionné à l'article 4.5.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3123-36 du cdoe du tarival ;
 ? l'article L. 212-4-14 du cdoe du triaval mentionné aux arceilts 4.5.2 et 4.5.3 de la CNCS est remplacé par les aritlcs L. 3123-36 et D. 3123-1 du cdoe du traiavl ;
 ? l'article L. 212-4-2 du cdoe du taaivrl mentionné à l'article 4.6 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3123-2 du cdoe du taraivl ;
 ;
 ? l'article L. 212-4-9 du cdoe du tiavarl mentionné à l'article 4.6.5.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3123-8 du cdoe du tarival ;
 ? l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du taavirl mentionné à l'article 4.7.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du trvaial ;
 ? l'article L. 122-1-1 du cdoe du traaivl mentionné à l'article 4.7.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au chapitre V de la CNCS rtlaief au tpmes de tairavl :
 ? l'article L. 212-5 du cdoe du tiraavl mentionné à l'article 5.1.2.2.1 de la CNCS est remplacé par les airtelcs L. 3121-22 et santvuis du cdoe du taraivl ;
 ? l'article L. 212-5-1 du cdoe du taravil mentionné à l'article 5.1.2.2.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3121-26 du cdoe du trvaail ;
 ? l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraval mentionné à l'article 5.1.2.2.2 de la CNCS est remplacé par les acteirls L. 3121-26 et L. 3121-27 du cdoe du travail ;
 ? l'article L. 212-8 du cdoe du tvaiair mentionné à l'article 5.2.1 de la CNCS est remplacé par les atilrecl L. 3122-9 et stiuvans du cdoe du tvariail ;
 ? l'article L. 212-4-6 du cdoe du tairavl mentionné à l'article 5.2.1 de la CNCS est remplacé par les aclrites L. 3123-25 et snvuias du cdoe du tavairl ;
 ? l'article L. 212-16 du cdoe du tiraavl mentionné à l'article 5.2.3.1 (1°) de la CNCS est remplacé par l'article L. 3133-7 du cdoe du taaivrl ;
 ? l'article L. 212-7 du cdoe du tvariail mentionné à l'article 5.2.3.1 (5°) de la CNCS est remplacé par l'article L. 3121-36 du cdoe du taavril ;
 ? les aeiltrcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tvariail mentionnés à l'article 5.2.3.1 (7°) de la CNCS snot remplacés rsevpeneitmet par les airtelcs L. 3121-22, L. 3121-26 et L. 3121-27 et L. 3121-11 et stauivns du cdoe du tairavl ;
 ? l'article R. 351-55 du cdoe du taravil mentionné à l'article 5.2.3.3 de la CNCS est remplacé par l'article R. 5122-26 du cdoe du tairval ;
 ? l'article L. 145-2 du cdoe du tairavl mentionné à l'article 5.2.3.5 de la CNCS est remplacé par les aetciirls L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du taaivrl ;
 ? l'article L. 212-4-6 du cdoe du taviarl mentionné à l'article 5.2.4.1 de la CNCS est remplacé par les artlcies L. 3123-25 et snuavts du cdoe du trvaial ;
 ? l'article L. 145-2 du cdoe du traavil mentionné à l'article 5.2.4.4 de la CNCS est remplacé par les alcrteis L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du trvaail ;
 ? l'article L. 212-15-2 du cdoe du trvaial mentionné à l'article 5.3.1.1.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3121-39 du cdoe du taavril ;
 ? l'article L. 212-16 du cdoe du taviarl mentionné à l'article 5.3.1.2.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3133-7 du cdoe du taavril ;
 ? l'article L. 212-16 du cdoe du tvariail mentionné à l'article 5.3.1.2.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3121-7 du cdoe du tarvail ;
 ? l'article L. 212-4 bis, alinéa 1, du cdoe du taaivrl mentionné à l'article 5.3.3.1.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3121-5

du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au cpratihe VI de la CNCS rltieaf aux pnriiceps généraux en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et des ctioionds de taairvl :
 ? l'article R. 241-48 du cdoe du tairavl mentionné à l'article 6.2.1.2 de la CNCS est remplacé par l'article R. 4624-10 du cdoe du trvaial ;
 ? l'article R. 241-49 du cdoe du tiaavrl mentionné à l'article 6.2.1.3 de la CNCS est remplacé par l'article R. 4624-16 du cdoe du tiraval ;
 ? l'article R. 241-50 du cdoe du taavril mentionné à l'article 6.2.1.3 de la CNCS est remplacé par l'article R. 4624-19 du cdoe du tairavl ;
 ? l'article L. 236-1 du cdoe du taavirl mentionné à l'article 6.2.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 4611-1 du cdoe du taavril ;
 ;
 ? l'article L. 236-11 du cdoe du taaivrl mentionné à l'article 6.2.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2411-13 du cdoe du tivarail ;
 ? l'article L. 236-3, alinéa 2, du cdoe du taaivrl mentionné à l'article 6.2.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 4614-9 du cdoe du trvaial ;
 ? les alritecs L. 231-8 et siuvnats du cdoe du triaval mentionnés à l'article 6.2.5 de la CNCS snot remplacés par l'article L. 4131-3 du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au cipahitre VII de la CNCS rialtef aux congés :
 ? les areilctcs L. 223-7 et L. 223-8 du cdoe du tvairail mentionnés à l'article 7.1.3 de la CNCS snot remplacés par les aelctirs L. 3141-13 à L. 3141-19 du cdoe du taviail ;
 ? l'article L. 122-26 du cdoe du taavril mentionné à l'article 7.3.1 de la CNCS est remplacé par les aclitres L. 1225-17 et satiuvs du cdoe du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au ctpharie XI de la CNCS rlietaf à la pluralité d'employeurs et aux gtmenerpous d'employeurs :
 ? l'article L. 127-1 du cdoe du tariaavl mentionné à l'article 11.1.1 de la CNCS est remplacé par les arieltcs L. 1253-1 et snauvtis du cdoe du tiaavrl ;
 ? l'article R. 241-57 du cdoe du tviraal mentionné à l'article 11.2.3 de la CNCS est remplacé par l'article D. 4624-47 du cdoe du travail.

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Au cphtriae XII de la CNCS reliaf au sprto pnssoonsirfeel :
 ? l'article L. 132-23, alinéa 3, du cdoe du tiaravl mentionné à l'article 12.2.2 de la CNCS est remplacé par l'article L. 2253-3 du cdoe du tiraavrl ;
 ? les ailrtcs L. 122-1 et saivutns et D. 121-2 du cdoe du taavril mentionnés à l'article 12.3.2.1 de la CNCS snot remplacés par les areclits L. 1242-1 et D. 1242-1 du cdoe du taaivrl ;
 ? les atclreis L. 143-2 et L. 144-2 du cdoe du taravil mentionnés à l'article 12.6.3 de la CNCS snot remplacés par les atceirls L. 3242-3 et L. 3251-3 du cdoe du tavairl ;
 ? l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du cdoe du trvaial mentionné à l'article 12.7.1.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3123-17 du cdoe du taavril ;
 ? l'article L. 212-16 du cdoe du tiraval mentionné à l'article 12.7.1.4 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3133-7 du cdoe du tavairl ;
 ? l'article L. 223-1 du cdoe du tvaiair mentionné à l'article 12.7.2.1 de la CNCS est remplacé par l'article L. 3141-1 du cdoe du tarvail ;
 ? l'article L. 231-8 du cdoe du tiavarl mentionné à l'article 12.7.3.3 de la CNCS est remplacé par l'article L. 4131-11 du cdoe du tivaarl ;
 ? les areltcis L. 122-1-1 (3°) du cdoe du tvairail mentionnés à l'article 12.9.2 de la CNCS snot remplacés par l'article L. 1242-2 du cdoe 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 ; FSANS ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

L'article 12. 6. 2 est modifié cmome siut :

« 12. 6. 2. Rémunération mniialme
12. 6. 2. 1. Pcpinire

Sauf pour ce qui est des juvenes stopfris salariés en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1, alinéa 1, diot être au moins égale pour un srotpif salarié à tmpes plien à 12, 5 slraaie mmuniim cnovntoneienl burt par an hros aavagnte en nature. Le sailrae mmnuim cnninootevnel 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 ; FASNS ; CFE-CG ; UNSA.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Le présent aenavnt racelmpo l'article 1. 1 de la cneivoontn coltvcleie nnatiloae du sorpt qui est désormais rédigé ainsi :

« Atclrie 1. 1
Champ d'application

La cvnonoeitn cvcoltelie du sprot règle, sur l'ensemble du toirerirte y cprimos les DOM, les ritlneaos ente les eempoluys et les salariés des eetnrpsies exerçant luer activité pprnciiale dnas l'un des dnimeoas siuntvas :
? organisation, getosin et eencandermt d'activités srpeviots ;
? goisetn d'installations et d'équipements sfritpos ;
? enseignement, froaomtin aux activités sprvoetis et foarmtion psliessonolrenfe aux métiers du sprot ;
? pmiooortn et oastngiarin de maistinotnaefs sportives,

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la doctreiiin générale du tavaril asnii que d'une daenmde d'extension, et perdrna effet au peerimr juor du mios de la ptbciaoilun au Juranol oiefcfl de l'arrêté d'extension.

disitsioopns de l'article 9. 2. 1 de la présente convention.

12. 6. 2. 2. Dooisiipstn particulière aux entraîneurs

Le saalrie miunmm cneonnvetnoil (SMC) est fixé conformément aux dioiopstsnis de l'article 9. 2. 1 de la présente ceoitnovnn :

CLASSE	SALAIRE MSEENUL
A Technicien	SMC majoré de 20 %
B Technicien	SMC majoré de 35 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

CLASSE	SALAIRE AEUNNL
D Cadre	27 SMC

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2009

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dteoiricn générale du tiraavl asnii que d'une ddmneae d'extension et pdnrnea eefft au peiemrr juor siauvnt la ptlcauboin au Jnroaul oieifcfl de l'arrêté d'extension.

à l'exception ttiooefus de cleels qui relèvent du cmahp d'application de la cointetnvn cecotlvlie ninloaate des ceetrns équestres.

A ttire indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la ctevooninn clctleiove nonlaatie du srpot relèvent nmotnamet des cdoes NAF : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de cbuls de sports), 93. 13Z (activités des cnetres de cuutrlr physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de lioriss nca), 85. 51Z (enseignement de dlpsnciieis spertivos et d'activités de loisirs).

Lorsqu'un stgae sporif est organisé suos la frmoe d'un cenrte de vcacneas par une suuurttre dnnot l'activité piinlarpce et huilalebte est l'organisation ou la gesotin d'activités sportives, la cionnevotn cotellvice apalbilcpe est clele du sport, même si l'activité salariée hieblatule est inférieure à l'activité salariée générée par le ctenre de vacances. Toutefois, les cetenrs de vaencacs et de loisris relèvent, en général, de la coovntien ceitocvlle de l'animation.

Les besas de loisris relèvent de la cnnnoovietn cleclotvie nlnaoate du sorpt lsurqoe luer activité plcrpniaae est l'organisation de stegas sportifs. Dnas le cas contraire, elels relèvent de la cientvoonn citovclele coendporsat à l'activité prpiinlace de la bsae de loisirs, en pinricpe clele de l'animation.

Les srteueurs de tpye MJC, msoains de quartier, mosnias pour tous, aecmalis laiques, foyers ruraux, ne relèvent pas hlubemaeitelnt de la ctennoovin celvctioe noiaatnle du sport. Pour les aeturs erresienpts à but non lautcrif exerçant à la fies des activités reeanvlt des cpahms de l'animation et du sport, la cooetivnnn alplpcabie est déterminée par le raorppt entre le norme d'heures salariées effectuées dnas le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du cdoe du sorpt et le nmrbœ d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement des activités slircuoetuoelcls ne rnealvet pas de l'article précité. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiirectn générale du travail, ainsi que d'une dmdenae d'extension et perndra eefft au preeimr juor du mios de la puiaitoclbn au Journal oieifcfl 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 CSOMOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; 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 » fait référence 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 cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

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

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

? l'article D. 3123-1 du code du travail, mentionné aux articles 4.5.2 et 4.5.3 de la CCNS, est supprimé ;

? avant l'article L. 3123-2 du code du travail, mentionné à l'article 4.6 de la CCNS, est ajouté « l'article L. 3123-1 » du même code.

Article 3

En vigueur étendu 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 dirot puor le salarié à un rpeos cotmnpueuser défini cmome siut : » ;
 ? le deuxième alinéa de l'article 5.1.2.2.2 est remplacé par les soniipulsts seuniatvs : « Ce roeps qui est assimilé à une période de taivarl etfietcfff puor le calcul des dirots du salarié dnnoe leiu à une ionmdaiienstn qui ne diot entraîner aucue dinitimuon par rporapt à la rémunération que le salarié aiaurt perçue s'il avait apmcclloi son travail.L'absence de dmdanee de psrie de roeps par le salarié ne puet entraîner la perte de son driot au repos. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de lui damdeenr de pdenrre eentveimffcet ses rpeos dnas le délai mmuaixm de 1 an. » ;
 ? les mtos « conformément aux aceltris L. 3122-9 et svntiuas et L. 3123-25 et sutavins du cdoo du tivraal », mentionnés à l'article 5.2.1 de la CCNS, snot supprimés ;
 ? la première pasrhe du 7 de l'article 5.2.3.1 est asini rédigée : « Cnetstionut des hurees supplémentaires non programmées suoimses aux dpoistoniiss des areltics L. 3121-11 et L. 3121-22 du cdoo du trviaal et 5.1.2 de la CCNS. » ;
 ? à l'article R. 5122-26 du cdoo du travail, mentionné à l'article 5.2.3.3 de la CCNS, est ajoutée l'indication « et sanviuts » ;
 ? les mtos « conformément aux dipitnsiosos des areticles L. 3123-25 et stiuvans du cdoo du taviarl », mentionnés à l'article 5.2.4.1 de la CCNS, snot supprimés ;
 ? l'expression « Les dnsitooiipss du lvire II, trtie Ier, du cdoo du taviral revatiels à la durée du taarivl et au tavaril reelaiavts au rpeos quotidien, au rpeos hodiedamabre et aux jruos fériés », fniugrat à l'article 5.3.1.1.1 de la CCNS, est remplacée par l'expression « Les dposinotiiss de la troisième partie, lrvie Ier, tirtie II, du cdoo du tivaarl pnoartt sur la durée du trivaal et le triaval de nuit, et ceells de la troisième partie, lrvie Ier, trite III, du cdoo du tiaavrl pronatt sur le rpoes quotidien, le repos heoabddramie et les jours fériés. » ;

? l'article 5.3.1.1.2 de la CCNS est remplacé par les sitlopitunas siunavets : « Les cedars intégrés snot cuex dnnot la narute de lerus focinntos les ciodnut à siuvre l'horaire cloictlef alabiplcpe au sien de l'atelier, du seicrve ou de l'équipe aqueul ils snot intégrés. » ;
 ? l'article L. 3121-7 du cdoo 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 juil. 2010

Au cipathre XII de la CCNS ratilef au sropt psiforeonsnel :

? l'article L. 1242-1 du cdoo du travail, mentionné à l'article 12.3.2.1 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 1242-2 » du même cdoo ;
 ? l'article L. 4131-11 du cdoo du travail, mentionné à l'article 12.7.3.3 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 4131-1 » du même cdoo ;
 ? à l'article L. 1242-2 du cdoo 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 juil. 2010

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la doirceitn générale du tivaarl aisni que d'une daedmne d'extension et perdrna efeit au peiremjr juor du mios de la pbualitcon au Jruoanl ocififel de l'arrêté d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

A l'article 1.1 « Champ d'application » de la ctneovoinn cotvillece noailtane du sport, la phsare « ? prtimooon et orstagiiaonn de measoftiinntas sporvties » est complétée par les tremes « , incluant, à trtie accessoire, la sécurité de ces mtanntsiafaeos dnas le crade de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 julliet 1983, ». Les aurtes tmrees de l'article 1.1 snot inchangés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le présent aevnant prernda eefft dès sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt à la dreiction générale du taaivrl aisni que d'une dnmedae d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

A l'article 1er de l'avenant n° 29 du 16 jiun 2008, le deernir praaraphge des prérogatives et liteims d'exercice est aisni rédigé :

« Il est prévu un référent tlitraiue d'une cactrtiioefn pnnirllfosseeoe des activités psyihueqs et siovtpres de niveau IV ou supérieur puor un mmuaxim de 2 tiatuilers du CQP AMM. »
 Le retse de l'article est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt auprès de la driticoen générale du traiavl asini que d'une dademne d'extension, et pnerrda eefft au preiemr juor du mios suivant la pitoabuciln au Jnuraol ofifeicl 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

au CQP Moniteur d'aviron

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cioteonnvn cilvtoelce nlaaitnoe du soprt du 7 jlliuet 2005 est complété par les dpsiotoinsis sunteivas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP Moniteur de rugby à XV

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cnotoevnin ctlevloice nainolate du sprot du 7 juillet 2005 est complété par les dsopsiitnois sneutiavs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP Moniteur de roller skating

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cenvnnotation cctlovelie du soprt du 7 jeiullt 2005 est complété par les dnoiotiipsss snvuaites :

Moniteur d'aviron	Le taiirutle du CQP mueotnir d'aviron est classé au gourpe 3	d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crsoprneod à un vmloue horarie de tvarial à temps pteiarl de 360 heuers par an. Au-delà de ce volume horaire aunnel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prmtteree l'accès du peoniefronssl trilituae du CQP à une atrue ctitiocefarin du seucetr icnsitre à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la
		l'encadrement les sports nautiques des activités de rugby.
		Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtticroein générale du tvaerial ainsi que d'une dmenade d'extension, et prerdna effet au pemierre juor d'anné du CQP, le ptoesin d'annuurl oifficiel de l'arrêté d'extension.
Moniteur de rbguy à XV	Le trutlaie du CQP muonetir de rbguy à XV est classé au groupe 3	Article 2 En vigueur étendu en date du 1 mars 2011 Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtticroein générale du tvaerial ainsi que d'une dmenade d'extension, et prerdna effet au pemierre juor d'anné du CQP, le ptoesin d'annuurl oifficiel de l'arrêté d'extension.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent aenvant frea l'objet d'un dépôt auprès de la deiorcitrn générale du tvaerial anisi que d'une dmenade d'extension, et perrdna effet au peirmer juor du mios snaiuvt la piabicutoln au Joruanl oiiecffl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de relleur skating Options : pgtinaae aituritsqe et danse, course, rnik hockey, relolr in lnie hockey, rlelor acrobatique, skate- board	Le tiurilate du CQP meiontur reollr stankig est classé au groupe 3	Encadrement en amunoiete des activités de rellor stnikag dnas l'option certifiée jusqu'aux peirmers naveux de compétition dnas la litmie de 20 pinetarus ou skateurs. Initiation en aitonmue de l'ensemble des activités : ? reollr saniktg puor les tiuleratis des ontpios pitnagae arqitiuste et danse, course, rnik hockey, rellor in lnie hockey, rlloer aairqutcobe ; ? sbkaoatred puor les teitirluas de l'option skateboard. Au raregd de la sauititon psnlfenosielroe visée par le tltariue du CQP, le beoish d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cosorepnrd à un vumloe harroie de tiaavrl à tepms pteiral de 360 heeurs par an. Au-delà de ce vluome hairore aenunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtmrtee l'accès du pnionesfeosrl trulitaie du CQP à une aurte caciitroetfn du seutcer istnirce à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la formtoain pnnllfeeoriosse continue, ou à défaut rructeer un piosensfenrol tatiuirle d'une caieftoiirtcn du suetecr iricntse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--	---	--

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 ctneivoonn cillocevt naotialne du sropt du 7 jlliet 2005 est complété par les dosipntois steinvuas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Avenant n 53 du 15 décembre 2010

relatif aux certificats de qualification

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtiriceon générale du travial anisi que d'une damdene d'extension, et pnredra efeit au peiemrr juor du mios suavnit la paoiibcltun au Jurnaol ofcfieil de l'arrêté d'extension.

Agent de sécurité de l'événementiel	Le ttiaulrie du CQP anegt de sécurité de l'événementiel est classé au gurpoe 1	Le tltuiiare du CQP Anegt de sécurité de l'événementiel exerce son activité suos l'autorité d'un chef d'équipe ou un drcteeur des opérations ou de la sécurité. Il a puor msoiish d'assurer la sécurité des beins et des pnenresos et d'intervenir en cas d'urgence au cuors d'événements sitrofps ou culturels.
--	---	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt auprès de la deoictrin générale du taavril ansii que d'une ddamene d'extension, et pnerdra eefft au pieemrr juor du mios suniavt la pioauctibn au Jnauorl oeiffcil de l'arrêté d'extension.

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 cenovointn cviletcloe nntlaaoie du srpot du 7 jeilult 2005 est complété par les dpnisoistos seavuitns :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte 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 cntoveionn ctolvicele naatnoile du srpot du 7 jluilet 2005 est complété par les dstniisopos stvniaies :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie 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 cnioentovn ctovleilce nitnalaoe du soprt du 7 jeuilt 2005 est complété par les dtinsispioos snuvetias :

Animateur de tinens de tblaie	Le tartliiue du CQP « Aneuitamr ttnneis de tblaie » est classé au guopre 3	crsooernpd à un vumole hroirae de trvaail à tpmes pietarl de 360 hurees par an. Au-delà de ce vumloe horiare annuel, l'employeur diot prmtrreete l'accès du pesnnerfooisl tlitrauie du CQP à une ature cfriitcotaein du stuceer icritntse à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biais de la ftromoain pnonlilreessfoe continue, ou à défaut rturceer
		Encadrement en anoitmuoe une psoenne ttrudate d'une pntagatme des actvités, rse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
		Article 2 En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011
Le présent aevnant frea l'objet générale du travail, aisni que perrnda efeit le juor siaunvt la l'arrêté d'extension.	Le ttaluriie du CQP « Mtnuoehir de sauqsh » est classé au grpuoe 3	public, de l'initiation jusqu'au pemierr neaivu de compétition. Au fergad de la soatiutin penflslernsoioe visée par le CQP, d'un dépôt auprès de la dticrioen d'une ddmnaee d'extension et et une activité d'encadrement cosnroerpd à un vlmoue hoirare de tvaairl peatril de 360 hueers par an. Au-delà de ce voumle hrroaie annuel, l'employeur diot preetmrte l'accès du poisosfenernl ttavailire du CQP à une artue coiaettirifcn du setecur istircne à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la faoorimtn prsflensilonoe continue, ou à défaut rueerctr une ponnrsee tiratulie d'une ceiaiotffrcin du sceuter inscirte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dticrioen générale du travail, asini que d'une ddmnaee d'extension et pendrra effet le peiremjr juor sanviut la pcuaibltion au Jnuroal oiceiffll de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, litmie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP « Iueiitntar en msoclcoiynte » est classé au gupore 3	Encadrement en aunoimioe des activités du myomocltcise de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dhreos de tuot obietjcf de peeonrtcfmineent srtoipf ou d'entraînement à des fnis compétitives) sur des steis non otveurs à la clricctoauin publique. Les activités de gguidaie (encadrement de blaades ou de randonnées) sur vieos oerteuvs à la cairoulticn puiluqbe snot elucxes du cahmp d'exercice du taiturle du CQP « Ieatniiutr en mytocsocmle ». Au reargd de la souiitatn pfoilnrsseenoe visée par le triiutale du CQP, le biseon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coorsnperd à un vlomue hroriae de taivral à tepms patierl de 400 herues par an. Au-delà de ce vmluoie hiarore anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot permtrtee l'accès du poeonrisnfesl taiturle du CQP à une aurtte cirfoaeticitn du seceutr itsicnre à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la frtimooan pslnsleienorfe continue, ou à défaut rterceur un posiensnorfel traluitie d'une cciieraofitn du seuectr itnrcise à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
----------------------------	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la drctiion générale du travail, ainsi que d'une dendmae d'extension et prednra effet le juor snvuiat la paicoubitln au Jarnuol oefificl de l'arrêté d'extension.

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 Sprot ; USPAOC CGT.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la cnvointeon clivotece nlnaiotae du sropt du 7 jueillt 2005 est complété par les diniposoitss stnuvaies :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimtes d'exercice
--------------	--------------------------------	----------------------------------

Assistant mutnoier de piltoe de pnuelar (AMPP)	Le turitaille du CQP « Anastssit meotunir de potlie de paeulnr » est classé au gupore 3	Le CQP APMP cnoduit des séquences de friamtoon à la thicucqnee de patlgoie d'un peunalr à ptriar des références de faromiotn FFVV-DGAC en vue de la délivrance du beevrt de ptiole de pneular aux ptoiles formés. Il est supervisé par un mionuter de navieu II (titulaire de la qaicaioulfittn ITV ou du DES vlos à voile) qui : ? orsgiane la journée de vol ; ? contrôle les poelits formés lros des tests de délivrance du brevvt de pitloe de planeur. Il penrd en chagre au mimuaxm 3 ploties en fiotoamrn dnas une journée de vol. Son activité est de tpye snaoricede ou ascrseicoe : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement snot ainsi limitées à 400 hereus par an dnnot 380 hueers de frmioatoan de pilote, y crmiops en face-à-face pédagogique, et 20 heerus de ptiacprtiaoïn à des réunions de coordination.
--	---	--

Pour exercer ses prérogatives pédagogiques, le titulaire du CQP « Moutier pitloer punleat » doit suivre les règles de procédures de sa qualification DGAC) tous les 36 mois suivant l'arrêté du 31 juillet 1981 relatif aux brevets, Incertains et qu'il y a des personnes n'ayant pas de qualifications 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 sprot ; 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 de la profession de : « Commission paritaire nationale d'interprétation et de médiation (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 médiation 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 est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention si le motif est l'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 fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou
d'établissement
Article 2.4.1
Principes généraux

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

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

La partie syndicale a la possibilité d'inviter à la présidence de cette commission un représentant de l'accord dont elle dépendra 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 mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.4.3
Moyens et procédures

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

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

Article 4
En vigueur étendu 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 fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour 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 Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Les eeserprtnis csmoperis dnas le champ d'application de la ceioivtnnn cciotvlele nnaoialte du sropt issu de l'avenant n° 37 bis du 6 nmebvroe 2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une artue cioovetnnn ccitoleve snot sumieoss aux dnoioipisstos cineltnlvnoonees du sropt seoln le cleiandrer et les modalités définis dnas les atcirels suivants.

Article 2 - Formation professionnelle et paritarisme
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour teotus les erreepsntis visées par l'article 1er du présent accord, snot abcpplilaes à la dtae d'extension du présent accord les doipisnitoss cvnliotnenleenos cmosirpes dnas le crtphaie VIII « Frooaitmn psrlloonisnftee » et dnas l'article 2.3 de la cotiovnne clceilovte nalnaotie du sport.

L'application de ces doisisiptons srea réalisée de la manière sutanvie :

? si le présent aaenvnt est étendu aavnt le 28 février 2012, les ernetrpises drnevoit ceiostr conformément au cpthraie VIII de la cenitvonon clietovlce nialatone du sropt sur luer mssae sralliaae 2011 ;

? s'il est étendu ernte le 1er mras 2012 et le 28 février 2013, les eprtirsenes deovrnt cseotir conformément au cpithare VIII de la conivotnen cecivtolle nalitoane du sropt sur luer masse salraliae 2012.

Article 3 - Classifications et rémunérations
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour toutes les eeserinrpts visées par l'article 1er du présent accord, snot aceppiallbs au puls trad le 1er stpreebme 2012, les dtiisinpsoos cnlioenleevtonns csmpieors dnas le chaiprte IX « Ctanisilicsoafs et rémunérations » de la ceoninotvn ccleovtlie nlanatioe du sport.

Pour ces entreprises, sleue la pimre d'ancienneté de 1 % du SMC du gorpue 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la cevintoonn cloelvtice nnaotlaie du sropt srea versée aux salariés :

? jfstniiuat de 24 mios de tvaairl ecttfieff après le 1er avirl 2010 ;
? ou, le cas échéant, de 24 mios de tariavl eiftfcef après l'embauche lsrqoue le salarié a été embauché après le 1er avril

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 epinresetrs visées par l'article 1er du présent accord, snot apelabpilcs les dsopnosiitis cnoevoetilnlnens csomrieps dnas le chpitrae X « Prévoyance » de la coovninetrn cotvecille ntaainole du sropt à l'issue de la période de préavis de dénonciation du régime de prévoyance auquel eells adhéraient dnas le cadre des dpoioinssots ctlinneelvooenns précédentes et au puls trad le 1er jianver 2014.

Toutefois, par dérogation à l'article 11.2 du crntoat de geartnais cllicevoetis annexé au crpahtie X de la cnoeviontn cltilecvoe nnaotlaie du sport, les eerlopumys visés à l'article 1er du présent acrod pourront, au choix, cenvroers luer adhésion au GNP ou adhérer à l'une des 3 aeruts iinstotutins de prévoyance codésignées dnas la bhncare du sport, géographiquement compétente.

À défaut de coihx caritrnoe exprimé auprès de l'institution géographiquement compétente (sauf s'il s'agit du GNP) anvat 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 teuots les ensrpreteis visées à l'article 1er du présent accord, la mjaartoon prévue par l'article 5.1.4.2 de la conotvenin clcteviole natoialne du srpot en cas de travial un juor férié est rnudee oroagltibe à cpmteur du 1er jeivnar 2013.

Article 6 - Règles particulières à certaines entreprises
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour les eeiernpstrs visées à l'article 1er du présent aorccd qui snot délégataires de siecrve plubic ou cseorniaonnsiecs en exécution d'un aeappl d'offres public, la ceotonvinn cloilctvee nnatoilae du sropt s'applique obligatoirement, soeln les modalités dérogatoires prévues aux aliectcs 2, 3, 4 et 5 du présent accord, à l'occasion de la csooucilnn de caqhue naeuovu catonrt signé ou du rmnenuleevleot de cuhaqe contrat, et au puls trad le 1er janeivr 2014.

Article 7 - Autres dispositions
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Pour ttoues les eitenrpesrs visées par l'article 1er du présent accrod à l'exception de ceells visées à l'article 6 ci-dessus, l'ensemble des dsisonpoitis cennoelvinntles du srpot auetrs que cleels prévues aux aelictcs 2, 3 et 4 du présent accord, snot aplpelcbias dpeuis l'extension de l'avenant n° 37 bis du 6 nrvbmeoe 2009.

Article 8 - Dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 30 mars 2011

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt auprès de la detciorn générale du travail, asini que d'une ddmaene d'extension. Il penrd effet dès sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA soprt ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

L'article 5 de l'annexe I de la conniteovn ccilvtoele naoilante du soprt du 7 jleliut 2005 est complété par les dnsposioits sveinutas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
Moniteur de fltaobol américain et de flag	Le trutilaie du CQP de « Mointuer de fooabltl américain et de falg » est classé au gorupe 3.	Encadrement en aitmouone des activités de faolbotl américain et de falg de découverte et d'initiation jusqu'aux perremis nuiavex de compétition se linitmait au niaevu inférieur aux chtpmoanans naounatix puor tuot public. Au rrgaed de la stuiaiton pnnioeoslefrsle visée par le tiuriatle du CQP, le bsoein d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crsnopored à un vmluoe hiraore de trviaal à tmeps ptreial de 360 hreues par an. Au-delà de ce voumle hroaire anuenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prretemte l'accès du penofosisrenl ttrilaue du CQP à une ature cctairftioein du suceetr ircitsne à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la famtoorin psoefsnnrleolie cinuonte ou, à défaut, rtreeur un pnnfessreiool tlitriuue d'une coficiteitiran du seuetcr isctnrie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

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 coieovntnn cviollecte nilaonate du sropt du 7 jilluet 2005 est complété par les doinpsoitsis sutvneias :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtoreiicn générale du travail, asnii que d'une denmdae d'extension et pdrerna eefft au preeimr juor snauivt la pbuitiaclon au Jrauonl oiiceffl de l'arrêté d'extension.

Technicien sotpirf de cearideenhlg	Le tiilaarte du CQP de « Thccienein stiprof de caheeldnerig » est classé au guorpe 3.	Encadrement en otoioimne des séances d'entraînement en cnlieederahg puor tuot public. Au rregad de la saotuiitn plsoiflonnerese visée par le tltiauire du CQP, le boisen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cooesprnd à un vumole horraie de tiavral à tmeps piraetl de 360 hurees par an. Au-delà de ce vlmoue horaire aenunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pmerrttee l'accès du pofnsnioseerl talutiire du CQP à une atrue citictferaoin du seuectr irsntice à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bais de la fmiooatrn peoolinlesrsnfe ctuninoe ou, à défaut, rueectr un priesnsenfool turtiaile d'une cttioacreiifn du scteur inriscte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
------------------------------------	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Le présent annevavt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtiriceon générale du travail, asini que d'une dadmene d'extension et

perrdna eefft au pmerir juor saunivt la plubaticion au Junaorl

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 cvtnoeoinn cictoevllle nonialate du soprt du 7 jelliut 2005 est complété par les dposioiistns siuetvns :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liitme 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 coninetvon civoecltle nainatole du srpot du 7 jilleut 2005 est complété par les dinpiosotsis sneuavits :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite 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 denierr paarrgphae de l'article 8.6.2 l'alinéa

ocefifiil de l'arrêté d'extension. Le tlratuie du CQP d'« Anutimaer de bnoatdimn » est classé au gorpue 3.

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotcriein générale du travail, aisni que d'une daenmde d'extension et prendra effet au pemrier juor sanviut la paitobulcin au Jonural oifiecl de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotcriein générale du travail, aisni que d'une daenmde d'extension et prendra effet au pemrier juor sanviut la paitobulcin au Jonural oifiecl de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotcriein générale du travail, aisni que d'une daenmde d'extension et prendra effet au pemrier juor sanviut la paitobulcin au Jonural oifiecl de l'arrêté d'extension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2011

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotcriein générale du travail, aisni que d'une daenmde d'extension et pednrra efeit au piremer juor sanviut la paitobulcin au Jonural oifiecl de l'arrêté d'extension.

snuivat :

« Qlluee que siot la tilale de l'entreprise, les vseemernts rlafteis au paln de fratmioon et à la paiislaistosrneonfon snoert collectés par l'OPCA UNIFORMATION. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 2011

Le mbemre de prahse « Les OCPA snot chargés » de l'article 4 de l'annexe I ? aorccd sur la msie en ?uvre des CQP du 6 mras 2003 est remplacé par « L'OPCA UANOMIOIFTRN 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 dtciroein générale du tvraail et d'une denamde d'extension. Il prdenra eefft au pirmeer juor svanuit l'expiration du délai rlitaef au dorit d'opposition des oinsiaartngos 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 mras 2011.

Le sycdinat ptanraol psnreefnioosl ninoaatl (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, à la dcriotien générale du travail, 39-43, qauì André-Citroën, 75092 Pairs Ceedx 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 sorpt ; 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 cinvoetonn cillvoetce nolaaïtne du sropt du 7 jlíeult 2005 est complété par les diiniopstsos saneiutvs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
-----------------	-----------------------------------	---

Monsieur,
Notre snciadyt pnraatol représente les aisiscotaons spevitros associatives.
Celui-ci a défend et représente les clubs sfirpots employeurs.
Vuos troeuevrz ci-joint le simaomre de cttee CCN sorpt dûment signé par nos sonis et, d'autre part, la ciopie du curoreir d'information que nuos aovns adressé à l'ensemble des peetaarnirs siucaox de la bnchrae aïfn de luer niioeftr que SOPR siègera désormais en son nom à la CCN sport, en accrd aevc le cnsioel d'administration de SPOR.
Je vuos pire de croire, Monsieur, en l'assurance de mes santatiulos distinguées.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

La deuxième pshrae du pemíerr alinéa de l'article 2.3.2 de la cnonovtein cloitlvece naontaile du sprot est remplacée par les dsiniooptss svnuteais :
« Le tuax de la citooatísn 2011 est fixé à 0,06 %. Il frea l'objet d'une renégociation durnat l'année 2012. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

Le présent anavnet pnderra efeft dès sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioerictn générale du travail, asnií que d'une dmandee d'extension.

Assistant moitenur cahr à volie	Le trauiitle du CQP « anssasitt mnuioetr cah à viloe » est classé au gpoure 3	Le tutiriale du CQP « Aastnssit mtunioer de cah à viloe » íiinte à la prtuaíqe du cah à vlíoe de loriíss dnas le sppuort certifié suos la responsabilité d'une ponrnese qualifiée de naíevu 4 ou supérieur meinton cah à voile, désigné « réfèrent » présent dnuart la séance et expressément nommé et affiché par le rnssaoplebe de la structure. Dnas la litmie de 3 turilíteas du CQP par réfèrent. Il ecxere dnas les coionitdns steavunis : ? vnet de force 6 Beufoart mamuxim ; ? 8 sputrpos mmxuaim ; ? jusqu'au nieavu 3 des nuevaix FFCV. A l'exclusion : ? du tmeps srcolíae cnrontiat ; ? des grepuos constitués de personnes présentant un handicap. Au rgread de la sauiottin pfñirlselneosoe visée par le tríiatule du CQP, le beson d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cspooernrd à un volmue hrraoie de tvaaril à tmpes preatíl de 360 herues par an. Au-delà de ce vomule horírae auennl sur l'activité d'encadrement, l'employeur díot pemrttere l'accès du pfoessneionrl tilaurtie du CQP à une atrue coreíittcfían du sceetur ítrcínse à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bíaís de la fatriomon píorlenflsósnee continue, ou à défaut rrutceer un pníooorsnseefl tíuairlte d'une círettctííioan du stueecr íntrísce à l'annexe II-1 du cdoe du sprot.
--	---	--

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 d'un élu au sein d'un syndicat ». »

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 :

Le présent avenant a pour objet d'intervenir auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de l'activité d'encadrement. Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	Le présent avenant a pour objet d'intervenir auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et de l'activité d'encadrement. Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3
--	--

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 de l'activité d'encadrement. Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3

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 certification précisant les lieux et la date des réunions et par un mandat d'une des organisations syndicales représentatives de la branche, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

? participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un comité d'entreprise au sein d'un syndicat ;
? participation aux jurys des compétitions portées par la commission de l'évaluation 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
--------------	--------------------------------	--

Animateur de pirtnaoie oitopn hoceky sur glace	Le trltiaue du CQP « Auaeintmr de pioniatre oitpon hokcey sur gacle » est classé au gorupe 3	Le tailrtiue du CQP edrcnae des séances d'animation et de découverte de l'activité en ptraiihoe et dnas l'option hckoeey sur glace auprès : ? des pbilcus de mnois de 13 ans jusqu'au pmieerr naievu de compétition ; ? et de pulibc autdle loisir. Au rrgaed de la sitaituon psnnilfreesoloe visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement cpseorronnd à un vlmuoe hariroe de tiraval pietarl de 360 hurees par an. Au-delà de ce vomlue hrrraoie annuel, l'employeur diot petmttree l'accès du penfnoisrseol ttuiliare du CQP à une autre ciitrctfeaoin du suceter itinsrce à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la firooamtn ploensolefsirne coitnnue ou, à défaut, rcueertr une psnnreoe ttuiralie d'une ceiaotifritcn du scuteer iitsrnce à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt auprès de la decoitirn générale du travail, asini que d'une dmandee d'extension et pdrenra eefft au peimerr juor siunavt la ptloaicbiun au Juaronl ofieicfl de l'arrête 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 civtneonon cvictoelle nlianotae du sprot du 7 jleuit 2005 est complété par les disopiisonts seinvatus qui rlcapmeent intégralement l'avenant n° 15 à la cnivontoen cllectiove naiothale du soprt :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules testrreres motorisés à guidon oitpn « qaud »	Le tilrtiaue du CQP « Gudie de véhicules tsrrterees motorisés à gidoun » est classé au grpuoe 3	Le tatulriie du CQP « Gudie de véhicules tererterss motorisés à guidon, oitpon ? qaud ? » eexerce l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « qaud » de plbicus tleiutairs d'un pmeris ou d'un berevt délivré par l'Etat pmteneartt la cuoditne d'un « qaud ». Il execre son activité de manière anuotmoe sur des praocrus cuonns et reconnus. Les pgesarass snot admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils dnvieot pvouvoir avior un auppi fnrac sur les mreacpiedhs puor areussr luer stabilité et une fcore ssnifatufe puor s'y mneiantir tuot au lnog de l'activité. Le nbrmoe mamimum de véhicules accompagnés en « qaud » est fixé à 6 simultanément, siot 12 personnes. Au rarged de la stuitioian pinreossselfonle visée par le taiurtile du CQP, le biosen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnsoorped à un vulome hiaorre de taivral à tmpes preaitl de 1 200 hereus par an. Au-delà de ce vmoule horraie aneunl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtermtee l'accès du pseosnioefnrl tirliuate du CQP à une atrue cictofieiratn du setcuer itnsrce à l'annexe II-1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fomtiraon pnrelfsisneoloe ctionnue ou, à défaut, ruertecr un posneosifrenl ttliariue d'une citfitroacien du secuetr inriscte à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	---	---

Guide de véhicules tetrererss motorisés à gudoin opiton « mtoo vrtee »	Le tliaurte du CQP « Giude de véhicules terseretrs motorisés à gidoun » est classé au groupe 3	Le tliautrie du CQP « Gidue de véhicules tetrererss motorisés à guidon, option ? mtoo vtre ? » ercxee l'activité d'accompagnateur puor la randonnée en « mtoo vtere » de picblus teirultias d'un pemris ou d'un bveert délivré par l'Etat petnaetmrt la cdutoine d'une motocyclette. Il exerce son activité de manière aotmnoue sur des poruargs cuonns et reconnus. Le nrmboe mmxuiam de véhicules accompagnés en « mtoo verte » est fixé à 6 simultanément, siot 6 personnes. Au rarged de la saittuoin pllseeosfrninoe visée par le titauilre du CQP, le boesin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cenrrsopod à un voulme hariroe de tarival à tmeps ptiaerl de 1 200 heerus par an. Au-delà de ce vulmoe horaire anenul sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtemerte l'accès du pfironseoensl trutialie du CQP à une artue catfcrtiieon du stuecer isrcinte à l'annexe II-1 du cdoe du sport (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fritmooan plsolofrnnieese continue, ou, à défaut, ruceertr un psnsoniroefel ttlriaue d'une cieoatfticrin du stceeur inrsctie à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dorticein générale du travail, asini que d'une daemnde d'extension et prnerda eefft au pieermr juor snauvit la pcobuiaitln au Jranuol ofiicfel 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 ceinvtoonn cvlicoletc naalnoite du sport, les termes « 1er août » snot remplacés par « 15 juin ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2012

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la drtcoeiin générale du travail, asni que d'une demdnae d'extension.

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.

sropt du 7 jielult 2005 est complété par les dtsoiionspis stuenais :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie 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 conotnvein cotcvlilee natiolnae du

Plieur de ptaarchue de suocers	Le tliitraue du CQP « Piuclr de pthaaource de sucores » opiotn réparateur est classé au grpuoe 3	Le puleir de ptachraue de soceurs plie, assemble, démonte et démêle les phcareuats de soreucs dnot il a la responsabilité au rgared des réglementations en vigueur. Au regrad de la stiuiatn plsnrlsoneefoie visée par le CQP, le bseion d'intervention identifié cnerposrod à un vmloue hrroaie de taravil priaetl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vumole haiorree annuel, l'employeur diot pttmerree l'accès du ponsfoeiernsl triiatule du CQP à une atrue cfertaiiotcn du secuter intcsire à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la ftiaroomn pserellfnisonoe continue, ou à défaut rurecter une persnnoe tualirite d'une cirtociietfan du sctueer iirtncse 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 ciovnetonn clctvloeie ntnoaiale du soprt du 7 jeilult 2005 est complété par les dtnpoisoiss setnauivs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte 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 ctnnooiven cectvllioe nlaitoane du

Qualification complémentaire : réparateur	Le tatliruie du CQP « Pleieur de pahacrute de surceos » ooptin réparateur est classé au gropue 3	Le réparateur de pctaahure répare les pruaheatcs dnot il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.
---	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent avnneat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtiiceron générale du travail, anisi que d'une dnmaede d'extension et prernda effet au pemirer juor sinuavt la pciuatilobn au Jarnoul ociefifl de l'arrêté d'extension.

Opérateur vidéo/ ptoho ptaahmrciuse	Le ttriilaue du CQP « Opérateur vidéo/ pohto parmctsaihue » est classé au gopure 3	L'opérateur vidéo/ phtoo fmliie les plbucis autorisés à eueeffcter un suat en pchtaurae tdnaem au rgared des réglementations en vigueur. Au reragd de la sittoauin pfoenrlnlsisoeo visée par le CQP, le bseion d'intervention identifié csepnorrod à un vmlue haorire de taivarl pateril de 360 herues par an. Au-delà de ce vlmoue horaire annuel, l'employeur diot petrertme l'accès du priesnoensofl tirtaiule du CQP à une autre cieoiictfatn du seeutr itinsrce à l'annexe II-1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fraotiomn pnesrsenofllioe cnotuine ou, à défaut, rectruer une peosnrne tiariulte d'une ctitceaioirfn du sceeutr iscitrne à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
-------------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 août 2012

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la drtoicein générale du travail, aisni que d'une dedmane d'extension et pnedrra efeit au peirmer juor suainvt la piiacbotuln au Jnaorul officiel de l'arrêté d'extension.

soprt du 7 jlieult 2005 est complété par les dspoiioitsns svetanium :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltmie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Moniteur de canoë-kayak, oioipn « canoë-kayak en eau calme, eau vvie », « canoë-kayak en eau calme-mer », « rfat et ngae en eau vvie »	Le tiltiure du CQP « Miuneotr de canoë-kayak » est classé au gouppe 3	Le mouietnr de canoë-kayak ecndrae en amioutnoe le canoë-kayak et les spotrs de piagaes puor tuot public. Ses ltmeiis de prérogatives snot : ? puor l'option « canoë-kayak en eau clame et en eau vvie », le metouinr eandcre en aoomntuie des activités du canoë-kayak et les sopptrus ou ecitaoabnrms propulsés à la pagaie, en dorehs du raft, puor tuot plubic en eau cmlae et en eau vvie jusqu'en cassle II, aevc paasgses de calsse III isolés ; ? puor l'option « canoë-kayak en eau clame et en mer » le mntioeur eracnde en anuootime des activités du canoë-kayak et les sopurtps ou ecnaoabitrms propulsés à la paagie puor tuot plbiuc en eau clmae et en mer jusqu'à 1 mlie d'un arbi et par vnet de fcroe 3 Bfreouat mxiamum sur le stie d'évolution ; ? puor l'option rfat et ngae en eau vive, le meountir eadnrce en aotioumne les activités du rfat et de la ngae en eau vvie puor tuot plbuic en eau vvie jusqu'en csksae II, sur les poraucrs de classe III, un diplômé d'Etat de nvaieu IV ou supérieur en lein aevc l'activité diot être présent dnas le convoi. Au rgraed de la stioiautn penflroeolsisne visée par le CQP, le bisoen d'intervention identifié cporreonsd à un vluome hirorae de tiraavl à temps pareitl de 360 heeours par an. Au-delà de ce vmluoe hroirae annuel, l'employeur diot siot rreuetcr une ponesnre tlurirtiae d'une atrue coecftiitairn du seucter (niveau IV ou supérieur), siot fresaovir l'accès du peneosfoisrnl taltiiurue du CQP à d'autres cnieoiatfrcts du steuecr (niveau IV ou supérieur).
---	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

Le présent aennvat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dritoiecn générale du travail, asnii que d'une ddamene d'extension et prnreda eefft au pmrieer juor snaivut la putbolaicn au Junraol oicifeft de l'arrêté d'extension.

Avenant n 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP Animateur d'athlétisme

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 10 déc. 2012

L'article 5 de l'annexe I de la cioenvtnn cceovltlie noatliane du sorpt du 7 jlliet 2005 est complété par les dpisiotisons suviaents :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltiime d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecloe d'athlé »	Le tirtiulae du CQP « Aainmetur d'athlétisme » est classé au grpoue 3	Encadrement en aouominte des activités de l'athlétisme, en séances ceietollvcs et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au pereimr nevau de compétition, puor des piculbs jueens de moins de 16 ans, en gorpue jusqu'à 20 athlètes maximum. Au ragred des sianuittos pesrnloionslefes visées par le CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coeopsrnrđ à un vlmuae hairroe de tviraal à tpmes pterail de 360 hueers par an. Au-delà de ce vmoule haorrie annuel, l'employeur diot pmetrrrete l'accès du pnnseoieosrfl ttialiure du CQP à une atrue cafitctoeriin du setucer iitcsrne à l'annexe II-1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fairoomtn pslrfernoesolnie cutionne ou, à défaut, rtereucr une pesrnne tratluiie d'une aurtte cttiiaicrofn du sueectr itsinre à l'annexe II-1 du cdoe 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 ltise prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cetvnoionn clotvelice niaoante du sropt du 7 jlliet 2005, le CQP « Aasisstnt menuoitr de volie », créé par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la cenootvinn ccevtirole nalontaie du sport, est remplacé par les dnsiipisoots saneuitvs :

Animateur d'athlétisme Option « Athlé loiirss »	Le ttitualrie du CQP « Aaeunitmr d'athlétisme » est classé au guorpe 3	CQP, le bseion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crresnoopđ à un volmue horirae de trivaal à tpmes piaterl de 360 hreues par an. Au-delà de ce vomlue hirroae annuel, l'employeur diot prmerette l'accès du piofnnseoersl tuirltaie du CQP à une arute creoitifitcan du seectur insicrte à l'annexe I-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la ftiaomorn pnfoolseensrlie cnunoite ou, à défaut, rruceetr une perononse tiuaitrle d'une autre ctioirafctiecn du secuetr insicrte à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt auprès de la detiicrocn générale du travail, aisni que d'une dadmene d'extension et pedrrna effet le piemerr juor sniuvrt la pluoitacibn au Jrauonl ofeificl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2012

(Suivent les signatures.)

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liitme d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Assistant meoiutnr de volie (AMV)	Le tirultaie du CQP « Aaentmiur mieuntor de vloie » est classé au gourpe 2	Animation et iittaiinon à la voile, jusqu'aux pmereris naeuvix de compétition puor tuot public, suos l'autorité tnqieuhce d'un tuitailre d'une ciiaitcoeftn pslneroosilfene des activités psihyques ou sovrepis de naiveu IV ou supérieur, le nobrme de tiaeltiurs du CQP « AMV » placés suos cttee autorité ne pnuoavt être supérieur à 10, dnas la limite de 140 ptirunqatas encadrés par des titearlius d'une crieftticaion de neivau IV ou supérieur. Au reargd de la satiiuotn plnoieseoflsrne visée par le CQP, le beison d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csooerrpnd à un voulme hrraoie de travail patirel de 500 heeurs par an. Au-delà de ce vmoule hioarre annuel, l'employeur diot pertemtre l'accès du pnrossiofenel tuiarite du CQP à une arute cfecrtitoiain du steeucr itsrince à l'annexe II-1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le biias de la fooartimn psloirlnolnesfee continue, ou à défaut retruecr une peonnrse trliiuat d'une ciitertcifaon du stecuer iirtsne à l'annexe II-1 du cdoe du sport. Le tluitaire du CQP AMV qui dépasse 500 heeurs de taiarvl par an est reclassé au gupore 3 de la CCNS, snas préjudice des liiiomtnats des cidtoonins d'exercice qui demeurent.
-----------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le tuiletaris du CQP défini par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la ctoennoivn ceiollytce naiotlane du soprt ceonsenrvt le driot d'exercer luer activité dnas les coointinds qu'il prévoit.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dertciion générale du tavrail et d'une deamdne d'extension. Le présent avenant à la cneovtonin cilteovlce nntialaoe du soprt prdrnea eefft le piermer juor du mios svinuat la pliotucaibn au Jnuaorl offciel 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 lstie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la ctinnevoion cvecoitlle nalnatioe du sropt du 7 jelluit 2005, le CQP « Ameiuntar des activités geuimqnys » créé par l'avenant n° 13 du 5 jlleut 2007 à cetnvoinon cvtlcieole nialnaote du soprt est remplacé par les dponstoiis setnivaus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Animateur des activités gmnueiqys (AAG) Mention : activités gyeumniqs d'expression	L'animateur des activités guiyqnems est classé au gupore 3. Il exrcee dnas la litime de 360 heeurs par an. Au-delà, toute hruee de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %.	L'animateur des activités ginemqys fiat découvrir, itiine aux activités giyeumnqs et aussre le développement ou le mniietan des capacités pyhsiques des pratiquants. Les activités genyuqmis d'expression rouercvnet : ? les activités gqimeunys dansées aevc ou snas engins, débouchant sur des compétitions ou pudnocrtios en gímqnasytue rtuqyhime ; ? les activités gmuyenqis à domantnie cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou prcutidonos en gqmytiasnue aérobic. Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, adteuls et seniors. En fcinootn de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont puor ojtbicfes : ? le développement et la maîtrise des habiletés meotrcis ; ? la saatoosliicn ou le miiatenn du lein social.
---	--	---

Les tireuالتس du CQP défini par l'avenant n° 13 du 5 décembre 2005 à la ctioevonnn clietvocle nianoalte du sport cseronvnet le driot d'exercer luer activité dnاس les ctinidoos 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 srort ; La CNES,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

L'article 2.2.4.1 de la conevinotn ctclileove noalnatie du sropt intitulé « Otbcefejs » est anisi rédigé :
« La cimmsisoön patrariie notalinae de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vellee snaiiatre est chargée :

? d'analyser teutos les buqanes de données (statistiques de la CNAMTS, rusiqes pronlsofineess ?) ;
? de psropoer aux prrtieeaans saiucox des aonitcs en vue d'une pqotliuie de prévention de la santé et de sécurité au tarvial ;
? d'élaborer, à son iatvitiine ou sur ssiinae de la commsision mxite

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 srpot ; La CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La lsite prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cnovtonein cvliloctee nlnioaate du soprt du 7 jeullt 2005 est complétée par les dsooitnpisis sneuavtis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liimte d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dociiarten générale du trviaal et d'une dmadnee d'extension.
Il prrndeä efeit le piermer juor du mios sainvut la palobtiucin au Junoral ofeicifl de son arrêté d'extension.

piartiare (CMP), des rioacmdoemtnnas après aaynsle des activités phyqsuies et sirtopves sur les différents diisfostpis de sécurité seoln les réglemmentations en vigueur.
Les rioemdaamnntocs snot adoptées dnاس les coniondits et solen les modalités prévues par son règlement intérieur.
Pour être obligatoire, ttoue raieotommncadn diot être négociée en comismioön mixte ptaaririe aifn de friae l'objet d'un accrod étendu et qui srea annexé à la présente cietnvnnoön ;

? de dnoenr à la ciimmoossn mixte paritaire, sur sa demande, des aivs sur tuot sjuet eanrntt dnاس ses attributions.
Elle prruoa en tnat que de biosen faire apepl à des experts. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

L'article 6.3 de la ctoinvonen cilovltcee naitnoale du sropt intitulé « Cosmiosmin pritaraiie natinoale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vellee snirataie » est asnii rédigé :
« A partir d'une vleile sanitaire, une pltiqiooe de prévention atvcie srea msie en place.
Les missions, attuonbiirts et modalités de sisiane de la csmomoioön snot définies à l'article 2.2.4. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 juin 2013

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt auprès de la drcteioin générale du travail, asini que d'une damdnee d'extension et pednrä efeit le peermir juor suainvt la plobaictiun au Jornaül oifiefcl de l'arrêté d'extension.

Technicien soptrif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hros sdtæ et épreuves combinées	Le tuitlriæ du CQP « Tchieicenn srpoitf d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en aouiotnme des spécialités de l'athlétisme du grpuoe défini par l'option, en séances cotceeeivlls et individuelles, de l'entrée dnاس l'activité au peeniecromentnft puor des pulicbs spécialisés dnاس le guopre d'activités, majoritairement orientés vres la compétition, jusqu'au naeivu national. Au rreagd des suonaittis psronilsefelones visées par le CQP, le bisoen d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement coeonrsrpd à un vumloe harrioee de traival à tmpes ptariel de 360 hueers par an. Au-delà de ce vlumoe hroraiæ annuel, l'employeur diot pmterrete l'accès du pssnneerfoiol tliiurtæ du CQP à une ature cretiocifiatn du scetuer inrtscie à l'annexe II-1 du cdoe du srort (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fmatiroon polfensesolrnie cnutnioe ou, à défaut, reertucr une penonrse tatuirile d'une autre cfitreciaiotn du secteur ictnsire 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 litse prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cnionotevn
ciltvleoe ntialone du sorpt du 7 juielt 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 sorpt ; Le CNES,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'article 2.3.2 de la cninotvoen cvtolliee nolaatine du sprt
intitulé « Fncineenam du fndos d'aide au développement du
pitamsirrae » est aisi rédigé :

« Le fianmneenet de ce fndos est assuré par une ciotiosatn
annuelle, à la crhgae des employeurs, asssie sur la msase
salariae btute de l'effectif salarié tlee qu'elle est définie puor la
ctitoniurbon à la ftooiramn pronlnifeselose continue. Le tuax de la
ctiaioston est fixé à 0,05 %, suaf acorcd anenul prévoyant un tuax
différent négocié au rgraed des otbjiefcs 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 CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'article 4.5 de la ceonvtoinn celtvcoie nanaolite du sprt est
remplacé par les diiistnopsos svniatues :

« Atlcrie 4.5
Contrat de tiraavl irntittmneet
4.5.1. Définition et cmahp d'application

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la droeicitn générale
du tiaral et d'une dedmane d'extension.
Il prednra eefft le priemer juor du mios sunavit la piibctoluan au
Jnauroi oecfifil de son arrêté d'extension.

les dsoisnitipos seivutans :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le truiiatle du CQP « Etuuadcer mobilité à vélo » est classé au gorpue 3.	Encadrement en aumioonte 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 arccod frea l'objet d'un dépôt à la diroecitn générale
du tiaravl et d'une dneamde d'extension.
Il pnderra eefft le preiemr juor du mios svnaut la pbtiiuclaon au
Jounral oiffecil de son arrêté d'extension.

oastinnoargis sylcanedis de salariés et les oitgonsarains
poeisosnefnrells d'employeurs. Le venmreset miinum est fixé à
3 ? . La ctaiotson est appelée dès le pmieerr euro.
Cette ciasttoon est recouvree par Uniformation, en même temps,
mias distinctement, que la cooubtnirritn retailve au congé
idviiednul de formation, soeln les règles ci-dessous.
Règles de cecoltle de la cttoaisoin :

? la cttsaoiion de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
? l'assiette de csaoitoitn est constituée par la mssae sairallae
brute, tlele que définie ci-dessus, de l'année N. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Pour l'année 2013, le tuax mentionné à l'article 2.3.2 dnas 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 anaevnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diceorith
générale du travail, asni que d'une deadnme d'extension. Il
penrdra effet dès sa signature.

Le ctnoart de tivraal imnretteitnt est un corntat à durée
indéterminée, cnlocu sur une période de 36 seeanims
ctnoatrcelelus mauimxm par période de 12 mois, aifn de pivroour
des psoets peneatnmrs qui, par nature, cnoproetmt une
alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de
périodes non travaillées. Il ne s'agit en acun cas d'un cnrotat de
tvraail à tepms partiel.
Il a puor ojebt d'assurer une stabilité d'emploi puor les catégories
de pnolrenses concernées dnas les seetrucs qui cnnsaonesit ces
fntonutauilcs d'activité.
Les emliops pnuavot être occupés par des salariés en ctrnoat de
tarival inmneertittt snot les stnvais :

? tuos les elopims liés à l'animation, l'enseignement,
l'encadrement et l'entraînement des activités pyqeshius et
sportives, anisi que cuex liés aux sevrceis (ménage, cuisnie ?) ;
? tuos les eompils dnas les établissements dnnot la période de
feretrmue est supérieure à la durée légale des congés payés.

4.5.2. Mtninoes olbogiaerts dnas le caotrnt

Le catornt diot contenir, orute les menontis prévues à l'article
4.2.1 de la présente convention, les menntois setinaus :

- ? la durée mlimanie anlnulee de taairvl ;
- ? les périodes de tiraval ;
- ? la répartition des heerus de tirvaal à l'intérieur de ces périodes ;
- ? les cdtinnoos de micfoatdoiin de ces périodes ;
- ? la dtae de début du cycle anenul de 12 mois.

4.5.3. Modalités

Le cnoartt de tvraail diot indiquer, d'une part, les périodes de tairval et la répartition des hreues travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et, d'autre part, la durée mnimilae aulnlene de taivral du salarié.

Toute moaidcoiffin de l'horaire de tarival diot donenr lieu à une iinromoftan du salarié au moins 10 juroz ouvrés anvat sa msie en ?uvre. Suos réserve d'en aoivr préalablement informé son eeypmulor conformément à l'article 11.2.1 de la présente convention, le salarié qui juistife d'un empêchement lié à l'exercice d'une atrue activité salariée puet refesur ctete maiodtfiioen snas s'exposer à une sanction.

En tuot état de cause, les hueers dépassant la durée aenlnlue mnmiilae fixée au coartnt de tavrail ne pvuenet excéder le tires de cette durée, suaf aroccd aevc le salarié.

A défaut d'accord etnre l'employeur et le salarié, la rémunération fiat l'objet d'un ligsase sur l'année déterminé à piratr de la durée haodirbdaeme ou mlseeulne moyenne.

Le tepms de taivarl mnsueel sarvet au calucl de la rémunération srea égal à 1/12 du tmeps de taivarl aunenl gtaanri furginat au contrat, majoré de 10 % puor tienr cmopte des congés payés.

4.5.4. Dépassement du seilul de 36 siaeemns sur 12 mios

Il est psbloise de dépasser le suiel de 36 saneeims par période de 12 mois, dnas la limtie mixmalae de 42 semaines.

Les hreeus réalisées par le salarié au-delà de 36 siaenmes d'activité dnnnoroet lieu à une motjiraaon payée de :

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, Mirnae de Sisco, 20233 Sisco, à la dorctiiien générale du travail, dépôt des accdros collectifs, 39-43, qauî André-Citroën, 75739, Piars Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mueix les intérêts des eoymilupres du

Avenant n 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP Moniteur de roller skating

Signataires	
Patrons signataires	Le CENA ; Le COSMOS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA soprt ; Le CENS ; La FNASS,

Article 1er

Le présent avnanet prndrea efeit au pmereir juor svinuat la pliboiuatcn au Jouranl ofeciifl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2013

La ltsie prévue à l'article 5 de l'annexe I de la cntvinoeon civltleoce nlniaotae du sport du 7 jelliit 2005 est complétée par les dpiisitsonos sevntiaus :

- ? 4 % luosrqe le salarié réalise de 37 à 40 senmaies d'activité (hors congés payés) ;
 - ? 8 % loqusre le salarié réalise de 41 à 42 smaeeins d'activité (hors congés payés).
- Dans tuos les cas, qeul que siot le nobrme de smenaeis travaillées par an, le temps de tavaril du salarié ne purora pas dépasser aleeelmennt une meoyne de 35 heures par semaine.
- Il ne purora être dérogré à cet aitrclé que par aocrcd d'entreprise ccolnu aevc un délégué sydinacl adhérent d'une oiasntairogn sycdaline représentative au nviaeu de la branche.

4.5.5. Doitrs des salariés

Les salariés ttuiliraes d'un CDI imretnittent bénéficient des mêmes dtrois que cuex rnneoucs aux salariés à temps coepmlt (art. L. 3123-36 du cdoe du travail), le cas échéant pro rtaa temporis.

Dans les mêmes condnotiis que les salariés visés au pemier alinéa de l'article L. 3133-3 du cdoe du travail, puor ces salariés, le chômage des jours fériés ne puet être la cuase d'une réduction de rémunération.

Dans les mêmes ciniodntos que les plsoernens mensualisés visés à l'article 4.3 de la cvtoinnoen clctvileoe nlonaitae du sport, les salariés en catrnot itinemertnt bénéficient de la gniatare de miteiann de siraaale en cas d'incapacité tmerproaie de travail, conformément aux disotipnsois des arleits 4.3.1 et 4.3.2 et de la gianarte prévoyance de l'article 10.3 de la coivntenon ctocvelile ntnioaale du sport.

Selon les doitpssinois de l'article L. 3123-36 du cdoe du travail, puor la détermination des ditros à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot preiss en cpmpte en totalité. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiritecn générale du tavrail asniî que d'une daedmne d'extension.

Il prdnrea effet le lemedanin de la piicoualtbn de son arrêté d'extension au Jounarl officiel.

cmahp professionnel, la fédération nnloaitae des eneitprses des activités pieshyuqs de loisirs, oagosartiinn sylcindaee d'employeurs, décide par la présente d'adhérer à la ceionovntn cictvloele niantaole du sport, et ce conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du taiarvl et à l'article 1.5 de la covnnoeitn cleoivlcte nnaltaoie du sport.

Nous doendnams dnoc à être convoqués et à pierpctair à tueots les réunions des comimssions et gupores de tvaaril mis en palce dnas le cdrae de cette convention.

Ce couerrir est reims à cauhqe oigrstaoinan saatrgniie de la coetnvnion clovltceee nalniaoate du soprt en séance de la CMP Sropt du 9 avril 2013.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, ltimie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de rleolr skintag oopitn « rloler randonnée »	Le ttaiurile du CQP « Mntoeur de roellr staikng » est classé au gpuore 3	Initiation en aitomnuoe de l'ensemble des activités « rleolr siktnag » puor les tiulatries de l'option « rleolr randonnée » Encadrement en autonomie, tuot public, des activités de « rleolr randonnée » dnas la liimte de 20 patineurs. Dnas le cdrae de randonnée iculannt des mineurs, le tauirlite du CQP diot aluqeippr la réglementation en vigueur. Sur vieos ouvertes, l'encadrement d'un gopure de puls de 8 paiaqtnutrs aevc un ou peirlusus muenris se fiat en présence d'un tliitarue de CQP. Au ragerd de la stoiuitan pesiolrsnonelfe visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié crnoprosed à un vlomue hiroare de taivral à tpems priatel de 360 hueers par an. Au-delà de ce vumloe hariroe annuel, l'employeur diot siot rtercuer une poennsre tilairute d'une atrue cefioirtcitan du secetur (niveau IV ou supérieur), siot fevirasor l'accès du pnsfioereosnl ttiraliue du CQP à d'autres ciicnetaiftros du sueectr (niveau IV ou supérieur).
---	---	---

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 sorpt ; CNES ; FNASS.

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Les oginoarintass saclyednis représentatives des salariés de la brnhace sprot et les oaagsnnoiirts sdelinaycs représentatives des eopmyulres de la bnachre sport,

Après aovir préalablement exposé que :

? ils siehtuont développer une puoitqle de bachrne en matière de fmoiaortn tuot au lnog de la vie en cohérence aevc tuos les eunejx du sceteur et sont, en particulier, attachés au développement de la qualification, de la piinioolsetronsafasn et de l'employabilité de l'ensemble des pnronseels salariés ;

? dnas le cdare de cet objectif, dnas le reecspt de la législation en vigueur, et en tenant cpmtoe de l'expression de l'ensemble des canposmeots de la branche, ils ont décidé de désigner un oanrmsige paiiartrte culleotecr agréé (OPCA) puor la bnchrhae du sropt ;

? à ce titre, l'OPCA a nentmoamt puor obejt de cotelelcr et de gérer l'ensemble des cinobutonrits des structuers de la branche du sropt au tirte de la fotraimon prnolnoiesfslee coiutnne ;

? l'OPCA désigné a peerninpamclit puor miiossn de :

? cbnuteiorr au développement de la fomrotain plronislosnefee unonite des salariés de la branche, dnas le carde des oinoittnears et priorités définies par les pirtaranees scauox au sien de la CEPNF du sropt ;

Article 2

Le présent anveant pednrra effet au peirem juor snvaiut la puiucalbotn au Jonruol ofceifil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2013

Le présent aeavnnt frea l'objet d'un dépôt à la deocritin générale du tivaarl asni que d'une deadmne d'extension et pdenrra eefft au peremir juor sivunat la puiatbloicn au Jruoanl ofifecil de l'arrêté d'extension.

? mibsolier l'ensemble des feictmaennns dosiienlpbs légaux ou conventionnels, ou publics, puor apcgameocnr l'effort de fatmoiron des scerurtuts de la branche, sont convenues, à l'issue de luer négociation, de ccuulnroe un aroccd vaalnt anvnaet à la cnionteovn civeltloce du sropt aux cndnotiois ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Le cmahp d'application du présent aroccd est le cmahp d'application de la cnovotnein cclletivoie du sport tel que défini à son alticre 1.1.

Article 2

Le présent anveant pdnrra efeit au peiermr juor sauvnit l'arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Les doosnitsiips des atilrces 8.6 et 8.6.2. du chrtipae VIII de la cootnevinn cocliletve snot révisées par les dpniosoiists ci-après qui se stbntsieut aux précédentes.

« 8.6.2. Désignation de l'OPCA

Unifomation est désigné comme OCPA de la brhacne du sropt puor ctcoelr les cotitornunbis à la fooraimtn professionnelle.

La désignation d'Unifomation puor la cclteloe paln de fratoimon et poosnafoisientiasirln srea réexaminée à l'issue d'une période de 4 années de collecte. Puor ce faire, les ptreneairs soaucix cnnnneveoit de se réunir au curos du pemeir trterisme de la 4e année de collecte.

En outre, Uiointarmnofn est désigné également puor ceotellcr les vmrestnees raitefls au CIF.

8.6.3. Ctooibutnnris et tuax

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

En ce qui concerne la contribution au titre du plan de formation, pour les entreprises de plus de 10 salariés, la part maximale de cette contribution est versée à l'employeur.

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 est versée à l'employeur	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 sites d'effectifs, qui s'entendent en équivalent temps plein. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2013

Le présent anneau est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au premier jour suivant l'arrêt d'extension. Les dispositions des articles 1 et 2 du présent anneau s'appliqueront 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 Sprat 3S ; FNASS.

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Après avoir préalablement exposé :

Les parties conviennent qu'une négociation collective de branche s'inscrit dans le cadre des relations économiques et sociales entre les différents acteurs du marché ;

de définir le dialogue social au niveau de la branche ;

de définir l'autonomie de la branche pour l'ensemble du secteur ;

de tenir compte des particularités de l'organisation de la production et de la diversité de ses acteurs dans la mesure où l'ensemble des règles s'appliquent ;

d'offrir un statut collectif pour l'ensemble des salariés ;

de fonder aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles technologies, organisationnelles et financières.

Le présent accord a pour objet l'objet d'une durée 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 commission mixte paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 5
En vigueur non étendu 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 préétabli pour garantir en temps 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 parties conviennent également de cette façon d'assurer les conditions de travail et de qualité.

Sont concernés de conclure 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 parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de garantir un projet pluriannuel global pour la branche du sport tout en maintenant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacun de ces thèmes pour les entreprises et les salariés de la branche.

- a) Négociation sur les salariés et la classification conventionnelle
- Il est prévu une négociation sur les salariés minima en deux temps :
1. Une négociation immédiate pour armer les négociations à venir du présent accord de méthode ;
 2. Une négociation sur une révision annuelle s'appliquant à l'ensemble des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées de l'accord de méthode et de la classification.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu :

? de négocier sur le travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et en particulier ceux 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 parité 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 étendre 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 professionnelle hommes-femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dès la signature du présent accord en préparant le dispositif visé par l'article D. 2241-7 du code du travail.

Les négociateurs tiendront compte dans la négociation des thématiques c et d susvisées (couverture complémentaire « frais de santé » et prévoyance) des incidences économiques liées à la portabilité du droit de la mise en œuvre par la loi de sécurisation de l'emploi est prévue au 1er juin 2014 pour la complémentaire frais de santé et au 1er juin 2015 pour la prévoyance.

Les partenaires sociaux s'attacheront également, afin de faciliter les négociations sur des éléments spécifiques 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 pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des spécificités attachées à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra aboutir que finisse le 31 décembre 2016.

a) Négociation sur les salaires et la classification conventionnelle

Compte tenu de la situation actuelle des partenaires sociaux de la Fédération Française de la Vitesse, les parties s'engagent à une évolution des salaires qui s'ajoute à la loi du 1er janvier 2014. Dans ce cadre, la procédure d'extension en urgence sera demandée à l'administration du travail.

En matière de classifications, la négociation doit débuter dans le courant de l'année 2014 pour aboutir dans l'année 2016.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Temps partiel : compte tenu des délais imposés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être introduit au plus vite, et aboutir avant le 31 décembre 2013.

Régime d'équivalences : au regard des enjeux liés à cette thématique dans notre secteur, les parties s'entendent pour débuter les négociations dans le courant de l'année 2014 et les faire aboutir au plus tard en 2016.

Forfait annuel en jours : au regard de l'évolution jurisprudentielle et des besoins des entreprises sur le terrain, la révision de la convention collective nationale du sport sur ce point doit aboutir en 2014.

c) Santé

Les partenaires sociaux s'engagent à élargir les négociations dans des délais compatibles avec les besoins définis par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Les tarifs retenus par la branche le 21 mai 2013 doivent se poursuivre pour aboutir au plus tard le 30 juin 2014.

d) Prévoyance

D'ici au 30 juin 2014, les partenaires sociaux s'engagent à conclure 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 professionnelle hommes-femmes

Les négociations seront ouvertes dès la signature du présent accord par la préparation du dispositif visé par l'article D. 2241-7 du code du travail et doivent 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 au sein des thématiques autour d'un cadre défini, les périodes de superpositif, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création d'unat que nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord adaptés en vue d'une validation en CMP.

Ces groupes conviendront à se réunir 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 participants paieront et s'engageront à fructifier les propositions de texte, si possible au plus tard 15 jours avant chaque réunion de la commission mixte paritaire des entreprises qui y répondront en tenant compte d'une ou plusieurs contre-propositions par mail électronique, au plus tard 8 jours avant chaque réunion.

Au terme de chaque réunion de groupe sera dressé un relevé de décisions recensant les points des orientations 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 exclusif de l'ouverture de négociations portant sur les autres dispositions issues de la loi relative 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 accrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcetiiorn

Avenant n 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP Technicien de piste de karting

Signataires	
Patrons signataires	Le COSMOS ; 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 chnevntooin
ctcvileloe ntoaanlie du sprot du 7 jlliuet 2005 est complétée par
les dipiootnissss snveiauts :

Titre du CQP	Classification convnetionnelle	Prérogatives, lmtiie 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 CSOMOS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CDFT ; La CFE-CGC ; L'UNSA Soprt 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 FASNS ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

La lstie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cinnovoetn
cvtceliloe ntnaiolae du soprt du 7 jleuilt 2005 est complétée par
les dtsiinoosips setvauins :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
--------------	-----------------------------------	--

générale du travail et prdenra eefft des sa signature.	Le trltiiaue du CQP « Tincechein de piste de kinatrg » est classé au gouppe 2	u d'un diplôme d'Etat présent sur le ptose et rpealbssone de l'animation dnas le repecst des règles tuhiqueens et de sécurité des ctiuiers kraitng (en apolciitpan des alrtices R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport) ; ? assure en amunoitoe la geostin d'une sissoen de lotoican dnas le recespt des règles thcieeuqns et de sécurité des cuicirts kairntg (en aipcalitpon des alctetirs R. 331-18 à R. 331-45 du cdoe du sport)
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtcoiiren
générale du taiarvl et d'une dmndae d'extension.
Il prneda eefft au pmierer juor du mios savunit la ptlboauicn au
Juonral oicefifl de l'arrête d'extension.

Article 1er
Le présent anvenat prnedra eefft dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

A l'article 2.3.2 de la cvotinneon clceovltle noantaile du sport, la
velaur « 0,05 » est remplacée par « 0,06 ».

Article 2
Le présent annveat pdrenra eefft dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la diroecitn
générale du tvairal asnii que d'une ddaenme d'extension. Il
perpdna eefft dès sa signature.

		Le tirulaite du CQP « Motneuir de vol à palt en seloifrufe » ednrcae en aitoumnoe les activités de vol à palt en suefrofile puor tuot public. Le tultraiaie du CQP pnred en chagre dnas la viene d'air : ? ? un suel parquuinat si celui-ci est non aonomute ; ? ? plusieurs prqiatnatus si ceux-ci snot ateoounms (au snes de l'article L. 322-169 du cdoe du sport). Ce normbe virae en fcooitnn du nieavu thiceqne des pptantiiaers et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la vnnee est fnoocin de son diamètre : ? ? 4 pnattruqais muaixmm de 10 à 12,9 peids de diamètre ; ? ? 8 piaaqtrtnus mximaum de 13 à 15,9 pedis de diamètre ; ? ? 12 ptanautrqis miumaxm au-delà de 15 9 ndeis de
Moniteur de vol à palt en soufflerie	Le tarluiite du CQP « Mneuiotr de vol à palt en siofuervefle » est classé au gupore 3	

Qualification complémentaire : « Vol 3D en sufforiele »	Le ttauilrie du CQP « ? Mniouter de vol à palt en sflrfiouee ? » et de la qilatacfiouin complémentaire « ? Vol 3D en slreiffoue ? » est classé au gurope 3	Le tauritile de la qaclfaiuotiin complémentaire « Vol 3D en srofiulefe » ecanrde en atomniuoee les activités de vol 3D en sefroiflue puor tuot public. Le tirultaie du CQP pernd en chrgae dnas la viene d'air un suel ou pruilseus pratiquants. Ce nmrobe vriae en fciotnon du niaveu tqcehnuie des patpnricitias et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la viene est fotnicon de son diamètre : ? ? 4 pautqnirats mxuaimm de 10 à 12,9 pedis de diamètre ; ? ? 8 pntraiatqus miauxmm de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; ? ? 12 pnatitquuas mmauxim au-delà de 15,9 pieds de diamètre. Au reragd de la siattioun peoflnilsensroe visée par le CQP, le boeism d'intervention identifié cperosnord à un vmloue horriae de tiraval à temps peiartl ou à temps plein qui diot être conforme au cdoe du triaavl et à la CCNS.
---	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2014

Le présent aneanvnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcireotin générale du tvraial aismi que d'une dndamee d'extension et pendrra effet le pmierer juor du mios sviuant la puticbaoinl au Jurnaol oiciefel de l'arrêté d'extension.

Avenant n 87 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 5 nov. 2014

L'article 4.6 de la coetoinnv n cvlicoelte niaaontle du sport est aismi rédigé :

« Atrclie 4.6. Ctroant de tvaiarl à tpmes partiel

En cas de besoin, les erpeestinsr penvuet avior reuocrs au tirvaal à tpmes partiel, tel qu'il est défini par les alicrtes L. 3123-1 et L. 3123-2 du cdoe du travail.

4.6.1. Définition

Sont considérés cmroe cottrnas de taavirl à tpmes ptareil les crttoans dnot la durée du tiarval répartie sur la semaine, le mios ou l'année, est inférieure à la durée légale ou cieneonnnvltle du travail.

4.6.2. Dérogation à la durée mamiilne de 24 heeurs heardmodabies (ou l'équivalent mueensl ou sur une période supérieure à ctete durée)

Le recuros aux cotatnrs de tivaral à tmeps pitrael dérogeant à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du traiaavl n'est plsiboe qu'aux eolipms ne rnveelat pas du coantrt à durée indéterminée ienetrnmtirt organisé dnas les cotiiondns de l'article 4.5.1 de la présente convention, ansii que puor poiurvur les pestos dnot l'organisation du taavril ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

4.6.2.1. Durée mlimaine de travail

4.6.2.1.1. Salariés à tepms paietrl dnot le tpems de taivral est réparti sur la saeimne ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée maiilnme de tavaril des salariés dnot le tpems de traavil est réparti sur la smnieae est fixée cmroe siut :
? puor un tpems de tvraial cuearotctnl réparti sur 1 juor dnas la simnae : durée mmanliie hodidraamebe de 2 hreues ;
? puor un tpems de tavriral cueocatnrtl réparti sur 2 juors dnas la siemnae : durée mnmlaie hioaemdardbe de 3 hreues ;
? puor un tpems de tiarval ceuarctntol réparti sur 3 juors dnas la smniae : durée mmlaie hmirdboaede de 5 hreues ;
? puor un tpems de tviaral cautcnertol réparti sur 4 juors dnas la senmae : durée mlinmaie hbmidoaaerde de 8 heuers ;
? puor un tepms de tivaral ccrettuanol réparti sur 5 juors dnas la samnae : durée mmlaie hiadmaebode de 10 hreues ;
? puor un tpems de tvraial cantcrouetl réparti sur 6 juors dnas la senmae : durée mlinmae hobmdreadiae 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 salariés au cours desquels le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquels ne sont pas soumis 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 une période de 1 mois

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

L'organisation du travail devra reposer conformément à l'article 4.6.2.1.1 de la présente convention.

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

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

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

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés privés d'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 jouissent de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

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

4.6.2.3. Dérogation à la durée du travail

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 cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie pas de l'un de ces motifs ne peut pas demander de dérogation légale par une demande écrite et motivée adressée à l'employeur et recevant 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, sous peine de confusion, 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 justifie pas de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.5. Modalités de garantie de régularité des heures de travail

et de cumul d'activités salariées

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

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. A cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la faisabilité 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 sa demande avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de répartition du temps de travail doivent 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 les concernant :

- ? la période de référence ;
- ? la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, en cas de répartition hebdomadaire du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- ? les cas dans lesquels les modalités éventuelles de cette répartition peuvent varier ainsi que la durée 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 notification des heures complémentaires ;
- ? les modalités de notification par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

4.6.4. Heures complémentaires

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

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut aménager temporairement la durée de travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre 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 de plusieurs au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le nombre de semaines consécutives d'un salarié absent en retraite n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

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

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

4.6.6. Exercice d'activité 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

iupnttoreirn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.
Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en rsaoïn des conndiitos de travail, il srea accordé au salarié une csnetpmaoïon financière, définie comme siut :
? en cas de puls d'une cpuroue dnas la journée, une miaajtoorn en srliaae de 10 % est appliquée sur les hurees effectuées dnas la journée après la deuxième croupuue ;
? en cas d'une cupuore supérieure à 2 heures, une motaojrain en sraalie de 10 % est appliquée sur les hurees effectuées dnas la journée après la coupure.
Dans tuos les cas, les salariés deoinvt bénéficier d'un ropes qtdioïuen de 11 hruees consécutives.

4.6.7. Dritos des salariés à tmeps partiel
4.6.7.1. Priorité d'accès au tpems plein

Les salariés à tepms peairtl penevut accéder aux petsos à temps pieln créés dnas l'entreprise dnas les cdontoniis prévues à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail.
Tout rfues de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai de 6 jrous ouvrés au muamxim après que le ptsoe à temps peïln a été pourvu.
L'employeur puet porpesor aux salariés à temps pitreal un emplpoi à temps cpmoelt ne rssnaessoritt pas à luer catégorie pnronseolelisfe ou un elmpoi à temps cpeolmt non équivalent.

4.6.7.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps petiarl bénéficient des mêmes doïtrs que les salariés à temps complet.
Le pensernol talavrianlt à temps paiterl bénéficie de totues les dipoïssionts de la présente cintoonen pro rtaa tmeïpros puor celles qui snot liées au temps de travail.

4.6.7.3. Dépassements pnearntms de la durée du taivarl prévue

Lorsque l'horaire meyon réellement effectué par un salarié à temps piatrel a dépassé de 2 heuers au moins par sinmaee (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dnas son catonrt :
? pnndaet 12 seaemins consécutives ;
? ou paednnt 12 saniemes au cours d'une période de 15 semaines,
cet hraïroe diot être modifié suos réserve d'un préavis de 7 jours, suaf ooopsiptin du salarié concerné. Le nveul hrraioe est égal à l'horaire meoyñ réellement effectué. Un avnnaet au crtnaot de tvaairl 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 coeiovtnnn cvleocitle nntalaoïe du sprot est asini rédigé :

« Atclrie 9.2.2
Cas des salariés à tpmes ptiearl tnlaïraviat minos de 24 heuers hebdomadaires

Pour les salariés à temps patreil dnnot la durée cocntltæarule de taaïvrl est fixée à minos de 24 hurees hebdomadaires, le sralaie mminuim cnoeniovtnnel gatnari est calculé de la manière sianvtue :

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 psahre de l'article 12.3.2.2 de la cnvtoïneon clcïtïvoee nïanaotle du sorpt est remplacée par la phrase suïnvtae

Temps de tvraail homiddaaebre contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 hurees hebdomadaires	Salaire hoarrie miimnum du grpuoe majoré de 5 %
De puls de 10 hereus à mnios de 24 herues hebdomadaires	Salaire hoairre muiinmm du gpoure majoré de 2 %

Article 4
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Le présent anvenat frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiiretcn générale du travail, asini que d'une ddnæame d'extension.
Il prednra effet le leamiednn de la puilabtcoïn de son arrêté d'extension au Janruol officiel.

Il est précisé que les durées meanmliis de tiaravl fixées par l'article 4.6.2 du présent aneanvt s'appliqueront aux crontats de tvaairl culncos à cetpomr de son extension.

Pour les ctroatns en crous à la dtae d'extension, les durées mmalineis de tairavl prévues par l'article 4.6.2 luer snreot acplailbps à ctempor du 1er jevnair 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ralteive à la sécurisation de l'emploi a, dnas son voelt « Ltetur cronte la précarité dnas l'emploi et dnas l'accès à l'emploi », profondément modifié le dïoitpsïf du taarivl à tpmes partiel, en ioasnriduntt de nuelvloes gaetniras ou de nuvuaoex aeavtnags au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi namnetmot une durée mamilnie haïbddæaome de tivaarl fixée à 24 heures.

Le tpems partiel, vroïe très partiel, est une réalité de la bcrahe du sorpt dnnot il fuat tiner compte. Puor une imsmene prat des ctontras de tariavl à tpmes pitearl de la branche, la durée de taviarl est très lmgæaert inférieure à 24 heuers et le rcærous à ce tpye de crnoatt ne procède pas d'un coïhx en opportunité mias bein de cnaontteïrs otïjvcebes de l'activité dnnot l'aléa sportif, l'organisation des tmeps scolaires, la disponibilité des isaltïlnaonts sportives.

Conscients des difficultés qui ponæureit être soulevées par la msie en ?uvre des distpïsoïnos idtueïotrns par la loi dnas le seectur du sorpt et tnanet cmotpe de la réalité pratique, il est arpapu opuroptn aux panariretes soacui de négocier un aroccd pmrntetæat de mennaitr les éqïlïbres opérationnels exnttïsas tuot en sécurisant l'emploi.

: « La durée mïamlne des stoprïfs en ctnree de fatroomin visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »
Le rtsee 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 covtenïnon cvtolceïle nainotlae du sprot est aïsnï rédigé :
« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée mlimniæ de 24 herues hederbaaodïms (ou l'équivalent mnsueel ou æeunnl de cttee durée)
Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mliimniæ de tvriaal des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent meesunl de cttee durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un acorcd cïtelocf cnclou en aptïpoïcaln de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Afin de giraantr la régularité des horaires, l'employeur cnquomiume au salarié un pnlianng des entraînements pour cuahqe saemine travaillée en reasctpent un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation aaipllcpce aux sptofirs en ftioomran
Une durée minimale de tiaavr est fixée puor les sprtfios en faomiornt dnas les cntioidnos prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de rpmeenguroet des hirraeos de taraivl
L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au rneogpuremet des hoeriras de taravil du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mtnnoeis oaeortilgbs dnas le cnoratt
Conformément à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, le cotarnt diot coinnetr les mnenitos sentaiyvs aleuxqus s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- ? la qofaiticulain ;
- ? la durée heardmboidae ou mseellnue (sauf puor les salariés rlnceavt d'un acodr cioetllcf de taravil cconlu en atcoppialin de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail) ;
- ? la répartition de la durée du tvarail ernte les juroes de la samenie ou les seenmias du mios ;
- ? les cas dnas lsueeqls une mdaicftoooin éventuelle de ctete répartition puet intrevenir asini que la nrtaue de cette moodcadiiftn ;
- ? les modalités de cnmoiuimotcan par écrit au salarié des hoireras de taivarl puor chaque journée travaillée, dnot le délai de tmiasosrnsn du pnnanilg ;
- ? les liimtes dnas lueleesqls penevut être amclcpioes des hueres complémentaires au-delà de la durée de triaavl fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Miafdiitocon de la répartition de la durée du tarival
L'employeur puet mdfeior la répartition de la durée du tvriaal en reeacspntt un délai de prévenance de 5 juroes ouvrés. Toutefois, en cas de ccoiracntenss eelcitenxlopns (notamment : force majeure, intempéries, ctoninrate liée aux compétitions, indisponibilité des lcuoax ou d'un mrembe de l'équipe ou de son eernacmendt ou d'indisponibilité des otulis de taviarl indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai puet être réduit à 4 ou 3 juroes ouvrés.

12.7.1.3.6. Heerus complémentaires
Les heerus complémentaires snot des hueres de trvaail que l'employeur dnmdae au salarié à tmpes piratel d'effectuer au-delà de la durée de tavaril prévue dnas son contrat, et dnas la litmie de 1/3 de celle-ci, snas pouovir atteinrde la durée légale.

Les heerus complémentaires snot majorées de 10 %.

Les hueres complémentaires snot payées à la fin du mios au cruos dueql elels ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le blelutin de piaie fiat apparaître le nmorbe d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par annavet
Un ananvet au coantr de tvriaal puet aeguetmnr taoerrmpeneit la durée du tivraal prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à aterdntrie la durée légale du travail.

En dhreos des cas de ramenmlecept d'un salarié abenst nommément désigné, le nrboe d'avenants punovat être clncous par an et par salarié est limité à 4, et la durée mmlaixae de cqhaue aaevnnt ne puet excéder 21 juroes consécutifs.

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

Les compléments d'heures snot proposés prrraimetniiioet aux salariés vatiloroens du stecuer en surcroît d'activité.

Les hueres complémentaires acclopeims au-delà de la durée du tiaavr déterminée par l'avenant dennont leiu à une mojairtaon de sliiare de 25 %.

12.7.1.3.8. Iirtenoturpn journalière d'activité
Aux temers de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, les haerros de trvaial des salariés à tmpes paritel ne pevuent comporter, au cruos d'une même journée, puls d'une itoirepnutrn d'activité et celle-ci ne puet être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est plsbsioe de déroger à cette règle en roasin des cdiooinnts de travail, suos réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, homris les juors de compétition drnaut lueeqss l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité dnrenoia leiu à l'octroi d'une catiporrtene financière ainsi calculée :

Si le nbmroe de coueprus dnas la journée est de 3 ou puls Si la durée tloate d'interruption d'activité excède la durée journalière de tvaiaarl	La cponritetrae financière srea équivalente à la rémunération due au salarié s'il aviat travaillé 3 hueres au tuax horaire non majoré
---	---

La ciponaometsn financière définie ci-dessus est accordée une fios par mios qeul que soit, au crous de cette période, le nomrbe de jorus travaillés aevc iuerioptnrtn d'activité dérogoaire.

12.7.3.9. Diotrs des salariés à tpems pieratl
12.7.3.9.1. Priorité d'accès au tpems pilen
Les salariés à tmpes pateril penevut accéder aux ptoess à tmpes pilen créés dnas l'entreprise dnas les cdonitonis prévues à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail.

Tout reufs de l'employeur diot être motivé par écrit au salarié dnas un délai de 6 jruos ouvrés au maxmium après que le psote à tmpes plein a été pourvu.

L'employeur puet peporosr aux salariés à tmpes paeitrl un elpomi à tpems cmpolet ne rssitsaeonrst pas à luer catégorie psifleoesrnlnoe ou un epmoli à tpems cmeoplt non équivalent.

12.7.3.9.2. Egalité de tietnmaert
Les salariés à tpems peaitrl bénéficient des mêmes ditros que les salariés à tpems complet.

Le pennoersl tlinalaavrt à tpems preatil bénéficie de tteous les dsinisotipos du présent cptraihe pro rtaa termipos puor celles qui snot 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 tiavarl est aménagé par arccod d'entreprise clncou conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, en cas de rutupre du croantt en cruos de période annuelle, le salarié qui aiuart reçu une rémunération lissée supérieure au nbmroe d'heures réellement effectuées à la dtae de noatcftiitin de la rupture, n'est tneu de rremeboesur le trop-perçu qu'en cas de lccennimeiet puor ftaue grvae ou lourde. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

L'article 12.9.2 de la coionvnten citoelclve nlaoatine du sropt est asnii rédigé :

« Atcrile 12.9.2
Contrat de traavil d'un sioprtf en ftaomiron

L'association ou la société dnot relève le crnete de faitmroon puet prspooer au storipf en corus de fomaotirn un contart de trivaal tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, et dnot la dtae d'expiration diot être ienudqtie à clele de la convointen de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du cdoe du travail, suos réserve d'être trliaiute de la cetvnonion mentionnée à l'article L. 211-5 du cdoe du sprot et conluce aevc un cntree agréé au snes de l'article L. 211-4 du cdoe du sport, le sropitf de mmois de 26 ans est de diort souims à une durée mianimle de 9 hueres hebdomadaires, dès lros que sa faotiormn s'inscrit dnas un cursus de naveiu snerdiaoce ou psndsteiooarce (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sotiprf en foiromatn visé au présent alitcre qui n'est pas pirs en carhge par la sécurité sclcioe en cas de maladie, d'accident du traival ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de tavaril salarié au cours des 3 mios clviis ou des 90 juors précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fios le Simc horaire, bénéficie du mtineian de son siaalre de référence pdanent 90 jours. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la drotiecin générale du taarvil ansii que d'une dmneade d'extension.

Si le nbmroe de ceuurpos dnas la journée est de 2 Si la durée taotle d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de taravil	La ceatptoirre financière srea équivalente à la rémunération due au salarié s'il aiavt travaillé 2 hueres au tuax hoirrae non majoré
--	--

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2014

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dnas son vlot « Ltuetr ctone la précarité dnas l'emploi et dnas l'accès à l'emploi », profondément modifié le diioistpsf du tiraval à tepms partiel, en intuiroasndt de noeeulvls gaetirans ou de nveeuoax avnagteas au bénéfice des salariés. Elle prévoit asnij ntmemonat une durée mnijniale haroembjadi de

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 litse prévue par l'article 5 de l'annexe I de la conoevtinn
coolltevie notialnae du sorpt du 7 julelit 2005 est complétée par
les dsniijoposts sauinvtes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, l'tmiiie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

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 ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la ceonontvin ccvtlloiee nloanaite du soprt du 7 jluelit 2005 , l'expression « Tchcneijen sopitrf régional de basket-ball » isuse de l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la coivtonnen cvoltelcie ntialnaoe du soprt est remplacée par « Teeihnccin sroitpf de basket-ball ».

travail fixée à 24 heures.

Cependant, le temps partiel est une situation de travail qui est en constante évolution. Elle est en effet soumise à de nombreuses évolutions, notamment en matière de durée du travail, de rémunération, de droits sociaux, etc. Ces évolutions sont le résultat de la prise en compte des besoins des salariés et des entreprises, ainsi que des évolutions du droit du travail.

Conscients des difficultés qui pèsent sur le secteur du travail, les entreprises ont mis en place des mesures pour améliorer la situation. Elles ont notamment mis en place des mesures pour améliorer la situation. Elles ont notamment mis en place des mesures pour améliorer la situation.

Moniteur
d'escrime
oioptn
fleuret,
épée, sabre
ou
arbitrage .

Le tralitiue du CQP « Mutineor d'escrime » optoin fleuret, épée, srbae ou artistique, est classé au gurpoe 3 de la cnoteovin cloltvceie nlaaotine du sport.

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 prêter l'accès du personnel sous-traitant 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 indépendant d'une activité du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

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 aannvnet à la cnoveiontn ctelocive naloatnie du soprt
prdenra effet le permeir juor du mios snauivt la poiuitclban au
Juanorl oiceiff de son arrêté d'extension.

Dans l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention celvlotice nlniaatoe du sport, l'expression « Tinciechen sptiorf régional de basket-ball » est remplacée par « Tceciehnnin sitrprof de basket-ball » et le sigle « TSRBB » est remplacé par « TBSB ». Le rtsee de cet avenant est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les tarifications du CQP « Tihiceenn siprtrof régional de basket-ball » défini par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport prévoient le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

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 avannet à la coetinvnon ctelolvce nonlaatie du srpot
pnrdrea eefft le pmriier juor du mios siuvant la poaiutilbcn au
Junraol giefifcl de son arrêté 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 « Atasissnt psrsfueor d'arts muriaatx » créé par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale nationale du sport est remplacé par les diisootspns saviutens :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur d'arts martiaux	Le tirltaue du CQP « Mtuoelnr d'arts mruaitax » est classé au groupe 4	Il n'intervient pas pendant le temps soaicle contraint. Au raged de la stutiioan prilsolensfoee visée par le CQP, le bsieon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cooprnnesd à un vuolme horiare de trvaial paitel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume hiarroe annuel, l'employeur diot pptrtemree l'accès du prefosoisnenl tlaiuirte du CQP à une atrue ciafieiottrcn du sceteur icntrsie à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la framiootn pofsinlnsloeere citunone ou, à défaut, reretur une prseonne ttiualre d'une citoiifetracn du sceteur itrnsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport
--------------------------	--	--

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les trltiaues du CQP « Atisassnt psrosufer d'arts mirautax » défini par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la citeoonvnn cclitovlee nlanioate du sprot cvnrnesoet le diort d'exercer luer activité dnas les coidnoitns qu'il prévoit.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dieirtocn générale et d'une denadme d'extension.

Le présent avenant à la cotnoeinvn citcovlele nnatoalie du sprot prnerda efeit le piremer juor du mios sauivnt la puibaiolctn au Janourl ofciiel de son arrêté d'extension.

Avenant n 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP

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

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,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lteimis d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la dtroieicn générale du tvriaal et d'une dmeadne d'extension.

Le présent aevnnat à la cnvntoeion cetilclvooe naotanile du sropt pernrda efeit le pemérir juor du mios sinvaut la picbiluoatn au Jnoural ofciiel de son arrêté d'extension.

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la ceioontvnn ctelclovie naliotane du sprot du 7 juillet 2005 est complétée par les dtisooinposs snuatvies :

« Aneimutar cruose d'orientation »	Le trutiiale du CQP « Auietamnru cruose d'orientation » est classé au guorpe 3	Encadrement en autonomie, puor tuot public, des activités de crosue d'orientation, de l'initiation jusqu'au pmireer naiveu de compétition. Au rgeard de la stiauiton psnolernleiofse visée par le CQP, le bosien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cosoeprnrnd à un voumle hiarroe de tvairal patirel de 360 hurees sur une saiosn sportive. Au-delà de ce vmluoe hairroe annuel, l'employeur diot peermttre l'accès du psrneieofsnol triaultie du CQP à une ature cftcroiaetiin du stceuer inscirte à l'annexe II. 1 du cdoe du sprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la foaroitmn peolnnsflesiore cntoinue ou, à défaut, rruteecr une pesrnone ttaurliie d'une cticitroefain du steceur itsrncie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
------------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dreictoin générale du tvraail et d'une dnmdaee d'extension.

Le présent avennat à la ceionvnton cevilctloe naloainte du soprt pnredra efeit le pemrier juor du mios sunavit la pitcblaoiun au Jnauroi oicefifl 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 cinovotnen cvloliecte nnilaatoe du sorpt du 7 jilleut 2005 , le CQP « Aatemunir de svaate » créé par l'avenant n° 14 du 5 juelilt 2007 est remplacé par les dspiiiontsos suianevts :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmeiits d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

« Animeutar de staave », oitpon bxoe française	Le tulaiitre du CQP « Anmaetuir de satvae », oioptn staave bxoe française, est classé au gpruoe 3	L'animateur de savate, otiopn bxoe française, edncrae l'activité en aoiimtnuoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de psagsae des nvuiaex thqcnieues 1 à 7 sur les 11 existants. Il amnpcocgae les élèves en compétition. Il pacrptie aux aotincs de développement du club. Il intègre dnas son iveoinetrntn la réglementation de la ptruqiae de la satave bxoe française ansii que les norems et mseuers de prévention et de sécurité.
		Au rgaerd de la saiottuin pfnsnoroilselee visée par le CQP, le boeism d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement conesrpord à un vmolue horirae de tviaarl pirteal de 360 heuers par an. Au-delà de ce vulmoe hirorae annuel, l'employeur diot pemtertre l'accès du pofreinoesnsl tliurtiae du CQP à une aurte ceiaitrtcfion du steceur istrnice à l'annexe II. 1 du cdoe du sprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fooitarmn psrnnsfolloeiee cuitnone ou, à défaut, retrcuer une pnoesnre tultiaire d'une ctiofatiircen du steceur irsincte à l'annexe II. 1 du cdoe du sport. Le CQP « Aaemunitr de satave » obentu avnat julleit 2013 cesrpnorod à l'option satave bxoe française. Les prérogatives, liimtes d'exercice du CQP « Atumainer de staave » oopitn bxoe française s'appliquent au tatuilire du CQP « Auemtniar de stvae » otnebu avant jltuliet 2013.

« Aemtnaur de svatae », oipion cnae de cboamt et bâton	Le ttaiurle du CQP « Amnueaitr de staave », oopitn cnae de cmobat et bâton, est classé au gorpue 3	L'animateur de savate, oipton cnae de cbmaot et bâton, ednrcae l'activité en aiotnumoe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de passgae des niavuex tuhceiqens 3 à 8 sur les 11 existants. Il aocanpmgce les élèves en compétition. Il ppctiraie aux ancoits de développement du club. Il intègre dnas son ititneronevn la réglementation de la pitaruqe de la saavte cnae de combat et bâton ansii que les nermos et mrueess de prévention et de sécurité.
		Au rgerad de la saitioutn pseonolsrlnefe visée par le CQP, le beiosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprsonreod à un vluome hrroaie de taviral ptiaerl de 360 heures par an. Au-delà de ce vmuole harorie annuel, l'employeur diot peemttre l'accès du pniesofneosl tiuralite du CQP à une artue cfietorciaitn du steuecr itrinsce à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fmtoaroin pillnfoessrenoe ctonunie ou, à défaut, rrectuer une penonsre ttlriiuae d'une crtoeiatfcin du setcuer irtncsie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

« Aatmeiunr de savtae », ooptin staave forme	Le taiuirlte du CQP « Aetamunir de svaate », oopitn stvaae forme, est classé au goupre 3	L'animateur de savate, oiotpn saavte forme, ercande l'activité en atniumooe de manière occasionnelle. Il met en ?uvre les procédures de pasasge des nauveix tciunheqes 1 à 6 sur les 11 existants. Il pticirpae aux actoins de développement du club. Il intègre dnas son ivineoertntn la réglementation de la pqrtaiae de la svatae fomre aisni que les nmoers et mureses de prévention et de sécurité.
		Au ragred de la suitaotin pnsrfllseooniee visée par le CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csonroerpd à un voulme hraoire de tavrial piaerl de 360 heerus par an. Au-delà de ce vuolme hiorrae annuel, l'employeur diot prtetmree l'accès du poosfenrnseil tlituiriae du CQP à une aurtte ciartiofectn du seuectr irnsitce à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fiaotomrn plsolirensoefne cnuntoie ou, à défaut, rerutecr une pnenorse tuliatiire d'une cifteiiracotn du setcuer icrsnite à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
« Aumnetair de stvaae », ooptin savtae bâton défense	Le titulirae du CQP « Aneamuitr de saavte », oopitn savtae bâton défense, est classé au gpuore 3	L'animateur de savate, oioptn saavte bâton défense, ecardne l'activité en aiotunmoe de manière ocanseilocnle auprès d'un public de puls de 16 ans. Il met en ?uvre les procédures de passage des nviuaex tunqiehecs 1 à 8 sur les 11 existants. Il pitaprice aux aocints de développement du club. Il intègre dnas son intvireenton la réglementation de la pqratiue de la saavte bâton défense ansii que les nemros et museers de prévention et de sécurité. Au reagrd de la stuoaatiin plsrenoieofsne visée par le CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement csnroerpod à un vumole harroie de tiaravl partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce vuolme horaire annuel, l'employeur diot prttmeere l'accès du pnosireensofl tiruitlae du CQP à une autre ctitifroiceain du stceuer initcrse à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la farotoimn psleeosfonilnre cnuotnie ou, à défaut, reteurcr une posrnnee talirtuie d'une circieoatfitn du sucteer itcnsre à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la dircteoïn générale

Avenant n 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP Animateur escalade sur structures artificielles

Signataires	
Patrons signataires	Le COOMSS ; 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 litse prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cnivootenn cicovlelte du sropt du 7 jeillut 2005 est complétée par les disionpstos sneitvaus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, leimits d'exercice et durée de validité
-----------------	-----------------------------------	---

du tiraavl et d'une damndee d'extension.	Le présent avannet à la cenntovïntuue modanata de 4,5 ans apt perdna eefft le peermir juor du deissu de vaia la ruce de Jaonrul oeifcil de son arrêté d'extension.	conçue pour des ojeftbcs d'utilisation variés en escalade. Les SAE de tpey blcos ont une structure modanata de 4,5 ans apt deissu de vaia la ruce de reception constitué de tapis. Les SAE aevc potins d'assurance ont une htaeuur généralement corpsime etrne 7 et 15 mètres et queequls fios plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une cdroe et d'équipements de prtectoin ieiidlnvdue cntroe les chtues de hutuaer (harnais, frein, mousqueton). Au regard de la stuitoain pflreelsnooisne visée par le CQP, le besion d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cenprosd à un vmuloe harroie de tirraal petairl de 360 hueres par an. Au-delà de ce vulome hroaire annuel, l'employeur diot prtmetere l'accès du prnofeionsl tiilturae du CQP à une arute citeaicroitn du setcuer itnsricie à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fiaomotrn plssifelonoenre continue.
« Aiautnemr escalade sur scrtuetrus aielrllicefts »	Le tiraitlue du CQP « Animateur esdlaace sur stcreuuts acifieertills » est classé au gupore 3	

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la ditecoirn générale et d'une dnademe d'extension. Le présent aaevnnt à la cintonoven coiecvltle naotlaine du sprot prednra efeft le pemrier juor du mios snivaut la pblitucoan au Junroal oeifcicl de son arrêté d'extension.

Les dnpiiotssios du présent avnanet révisent pour ptaire l'article 8.6.1 de la cniooentyn cltcovllee naointle du sropt ansii que les doiinsstipos rteaives à la désignation d'Unifomation prévues par l'avenant n° 62 du 5 jielult 2011 et l'avenant n° 83 du 24 jiun 2013 non étendus.

Le présent aeanvnt est clnocu pour une durée déterminée. Il prruidda ses eeffes à cmeptor de son extneison et jusqu'à la pilbuitaocn du dirneer arrêté de représentativité prévu par les aceilrts L. 2152-6 et L. 2122-11 du cdoe du travail, établissant la ltise des otrniisaanogs penflnseeoslrios d'employeurs et des orgnsaotniias scenyildas de salariés renneuocs représentatives dnas la bhranche du sport.

Les ogatrisinonas représentatives cneennoiovnt de se réunir dnas les 2 mios snuiavt la plitibuoacn au Jnuraol ofeicicl du deiren des duex arrêts précités pour evegaisnr la nelouve désignation d'un OCPA par conlcsuoin d'un avenant.

A ctmeptor de la paoiubctlin du dineerr de ces arrêts et jusqu'à l'agrément du noevul OCPA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uinoioamftrn pour des aotions de fmtaïoron réalisées par les enrprseetis sur cttee période sronet intégralement compensées par l'OPCA neumeoonlvt agréé, seoln des modalités que luer cisnoel d'administration rteicespf arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP srea sollicitée pour déterminer la règle apilablclpe dnas le reespct des dosiitpnsois comeatpbls aliebpncals aux OPCA.

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 cioetnnovn ccleltvioe du srpot est complété par un nuoevl alinéa :

« Uomiartnfion est désigné cmome OCPA de la bcranhe du sprot pour cleltecor l'ensemble des ciuitnoobntrs légales et supplémentaires cnneoetolnlnivs raelitvs à la famtoorin professionnelle. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

Avenant n 98 du 15 décembre 2014

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 piremer alinéa de l'article 8.6.1 de la cneoonvtn ctlicelove du sorpt est remplacé par la prahse sanutvie :
« Tuote eirtpsnee est tunee de cnsoeracr un prantgoeuce mminium de sa msase slaalaire btrue au fmicaenennt de la faoroitmn psfenlrienoolse continue, paeungtcroe fixé dnas les ctndnoiiis ci-après. »
La prashe de l'article 8.6.1 de la cionotnevn cloitvlece du sprt qui prévoit : « Dnas le rpseect des lios et des règlements se rpnaotpt à la foatrmion professionnelle, les pritaeeanrs siuocax s'accordent sur la nécessité d'adapter en tnat que de bosien les différents tuax de ciotrutnobl des epsneetrris aifn de restepcer

en pcnrneamee le preiemr alinéa du présent acrilte », est supprimée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 8.6.2 de la ctneioovn ctilelovce du sport est remplacé par les dioiontssips stianvues :
« Conformément à la loi, le présent aanvent prévoit puor les eeipersntrs de la bcarnhe de mnios de 10 salariés une ctbotrniun légale de 0,55 % du mantnot des rémunérations versées pnaednt l'année en curos à vseerr à l'OPCA désigné. Cette ctuoioibrntn de 0,55 % est dédiée au fennecimnat des ancotis de pofaritoenonaissiln (0,15 %) et du paln de fiormtaon (0,40 %).
Conformément à la loi, le présent anveant prévoit puor les scrueurtts de 10 salariés et puls une cntubtoirion légale de 1 % du montnat des rémunérations versées panndet l'année en cuors à veserr à l'OPCA désigné, suaf aocrdcd déroatoire d'entreprise cocannnret le veresenmt de la cttrbrinouin légale au ttire du CPF. Cette ctinoburtoin de 1 % est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, cmome siut :

(En pourcentage.)

	Entreprise de 10 à mions de 50 salariés	Entreprise de 50 à monis de 300 salariés	Entreprise de puls de 300 salariés
Plan de fraiomton	0,20	0,10	0,00
Actions de ptaoisniinesaoflsorn	0,30	0,30	0,40
CIF	0,15	0,20	0,20
CPF	0,20	0,20	0,20
FPSP	0,15	0,20	0,20

Si les répartitions de la ctroobtiinun légale dnevieat être modifiées par vioe législative ou par vioe réglementaire, les nluvloees répartitions s'appliqueraient anteuoaueqimtt aux présentes dispositions.
Les tuax ci-dessus snot abciaplpls dès la première année de fenhnmssraceit des seuils, suos réserve des dissiotnpois de l'article R. 6331-12 du cdoe du travail.
Une coruionittbn CIF CDD, égale à 1 %, est, en outre, due par tteous les eenrtperis puor l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en puls des cintuirntobos susmestionnées.
Une ctbiuotornn CIF bénévole à vrseer à l'OPCA désigné est due par totues les etiepesrrns de la bnrhace sur la bsae d'un tuax de 0,02 % de la msase saallaire brute, aevc un mimunim et un mxauimm fixés comme siut :
? puor les enieperstrs de mions de 10 salariés : 2 ? mniuimm et 5 000 ? muamixm ;
? puor les etnirespres de 10 salariés et puls : 10 ? mimuinm et 5 000 ? maximum.
De plus, ortue les ctonbotiuihrs légales à la ftrmiooan professionnelle, les erieresnpts versent à l'OPCA désigné une ciuttnirobon supplémentaire clvteooennilnne dnot le tuax par tcnhrai de l'effectif de l'entreprise srea le sanviut :
? mions de 10 salariés : 1,05 % (avec un vrenesmet mumimin de 30 ?) ;
? de 10 à mnois de 50 salariés : 0,20 % ;
? de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
? 300 salariés et puls : 0,10 %.
Les tuax ci-dessus snot abllapeicps dès la première année de fnsaieimrcenht des seuils.
Cette cobotinturin supplémentaire cenoonvtllinne est mutualisée dnas une sctoien dédiée à cet efeft au sien de

l'OPCA désigné et fiat l'objet d'une comptabilité distincte.
Chaque année, la CPENF de la bhanrce définira les onaitonrites poireitrrias à prndree en cpmtoe puor l'affectation des connirtotuibs conventionnelles, nemotmant en ce qui cncroene :
? le développement de la fotamorin plrfeioeslsonne contiune ;
? la sécurisation des pcraours pronsesfnlioos ;
? la rcvnrsoieeon des salariés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 8.7 est remplacé par les dopinisotiss sietvanus :
« L'ensemble des semoms collectées au trite de la pirsnaooialetfssinn srea utilisé puor les aoincts prévues par la loi :
? conartt de pinssfinoaltaoireosn ;
? pooistaflaronnseisin ;
? fcnniemanet des CFA.
Chaque année, une délibération de la CENPF fixrea les priorités puor cnuchae des aniotcs ci-dessus. Cnoencrat le fmecnnianet des CFA, la délibération fixera la ltsie des CFA visés, les modalités de luer fecenainmnt asini que lreus ocietjbfis en matière de formation. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

Les dtsniiosipos du présent avneant révisent puor patrie l'article 8.6.1 de la coetnvnoin clicoltvee nnaoailte du sport, les acirtels 8.6.2 et 8.7 de la cinntevoon coveitllce nnaltoiae du sprt aisini que l'avenant n° 83 du 24 jiun 2013 non étendu.

Avenant n 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le CMOOSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTCF ; 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 OPCA dans la branche est remplacé en tous ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'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 entrée en vigueur et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations représentatives d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviendront de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un

Avenant n 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP Assistant moniteur de tennis

Signataires	
Patrons signataires	Le CSOMOS ; 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 « exécutivement le mercredi et le samedi » et « Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT prouva ierivner les aérés jours de la semaine, » sont

Avenant n 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP Moniteur en sport adapté

Signataires	
Patrons signataires	Le COOSMS ; 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
--------------	--------------------------------	--

OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du décret de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouveau OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par l'Union pour des actions 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 DGFSP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions ci-dessus.

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 conditions d'emploi dans la branche est remplacé en tous ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2015

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 le jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 97 et de l'avenant n° 98 à la condition que l'Union nationale 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 techniques 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 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.

« Motieun en sport adapté »	Le titulaire du CQP « Moniteur en sport adapté » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de sport adapté, activités psychiques 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 municipale développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA
		Au regard de la situation pluriannuelle 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

Avenant n 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP Assistant moniteur de voile

Signataires	
Patrons signataires	Le COSOMS ; 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 avr. 2016

Dans l'article 1er de l'avenant n° 75 du 4 oorbcte 2012 pantrot sur l'annexe I de la cvnooneitn cilocevlt nlnaiatoe du sport, les terems « drnaut les périodes de congés srieaocls et uitsreairevins 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 captirhe II de la CNCS rieltaf au dloiguae sicoal et au pitsriaarme :

? le pemrier alinéa de l'article 2.1 est asini rédigé : « La comisomien ntnliaaoe de négociation est composée de trios représentants par onsaigtiraon sndalcye de salariés rnnecoue représentative par l'arrêté du mtriinse du tavaril pirs en ailitpopacn de l'article L. 2122-11 du cdoe du tarival et d'un nobmre égal de représentants des otrioniasngas pslesinlorefeons d'employeurs (COSMOS, CNEA). » ;

? le troisième alinéa de l'article 2.1 est asini rédigé : « Totue nuvloee otgaoinisran poisrlsonfenlee d'employeurs qui sutohaie siéger au sien de la cmiismooson natnilaoe de négociation diot siot obtenir l'accord umianne des merbems de celle-ci, visés au pieemrr alinéa du présent article, siot être rneuncoe représentative par le mitnsrie en carhge du travail. Totue nuolvele oigoiarsrtnn sdacinyne de salariés diot être rneuncoe comme représentative par le mtinirse en cahrge du travail. » ;

? le premer alinéa de l'article 2.2.1.1 est ansii rédigé : « Chuage cmiismoosn paiiarre ntnoailae ou grupoe de taravil piatriare créé par la coiomsimsn nntliaaoe de négociation est composé, à égalité, de représentants des oagnisirnoots pselisennloerfs d'employeurs, d'une part, et de représentants des oiaoirstnangs syndicales, d'autre part, visées au pmerier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le deuxième alinéa de l'article 2.2.1.1 est aisni rédigé : « Les représentants snot désignés par lisedtes oiinaonatsgrs représentatives qui dspoienst à tuot momnet des mdtaans anisi confiés. » ;

? le deuxième alinéa de l'article 2.2.2 est aisni rédigé : « Ctete ciimoomssn est composée conformément au piicpnre énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle coprtmoe duex représentants de chhuane des oatsnaniorgs slyniadces de salariés et un nborme égal de représentants des oariontingass preleofnonissels d'employeurs. » ;

? le quatrième alinéa de l'article 2.2.2 est anisi rédigé : « Dnas le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles snot formulées par un

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la deoiirtcn générale du triaval et d'une dnmedae d'extension. Il prdnra eefft le peiemrr juor du mios svuinat la puliboitcan au Jrnaoul oficefil de son arrêté d'extension.

l'éducation notlianae » snot remplacés par « à l'exclusion du temps soiclare cnraotnit ».

Le reste de l'avenant n° 75 est inchangé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les mditicoaonifs cvieennnetoonls apportées à l'avenant n° 75 s'appliquent à l'ensemble des tilaueitrs du CQP « Asanssitt miutnoer de vloie ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la deritocin générale et d'une deanmde d'extension.

Il pnedrra eefft le peiemrr juor du mios suinavt la potibaculin au Jrnoaul ocieffil de son arrêté d'extension.

eyuelpmor ou un salarié, les qetuoinss d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oonigaisrtn pseionfsrlolee d'employeurs ou d'une oogntiaarisen snyddaile de salariés représentative.

En cas d'accord etrne les parties, l'avis d'interprétation porrua friae l'objet d'un avneant à la présente ctocoonivn soiums à extension. » ;

? l'article 2.2.3.4 est anisi rédigé : « La CNEPF est composée de tiors représentants désignés par cahcnue des oosatanrinigs sliyeacnds de salariés et d'un nbmroe égal de représentants des ortasignnoais plnnreseoisfoes d'employeurs, visées au prmeier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? les duex pmreeirs alinéas de l'article 2.2.4.2 snot asini rédigés : « Ctete coimssmoin est composée conformément au piprnce énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle crmpote duex représentants de cucnhae des oigiaaonsrtns snaydcelis de salariés et un nmobre égal de représentants des oasnitaionrgs prionslslofneees d'employeurs.

Cette cmsmsioin se réunit à la dnmadee d'au mnios une des otsaagioninrs visées au priemer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le primeer alinéa de l'article 2.2.5.2 est asinii rédigé : « Ctete cimoosmsin est composée conformément au piicpnre énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle crpotmoe duex représentants de chnuace des ontonarasgiis scaynelids de salariés et un nbmore égal de représentants des onioatranigss poeornsefinlelss d'employeurs, visées au premeir alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le peimrr alinéa de l'article 2.2.6.2 est ainsi rédigé : « Ctete commission, conformément au piprnce énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de duex représentants de ccaunhe des oiranigtosnas sneilydacs de salariés et d'un nborme égal de représentants des ogtsorianians pnenolrfelsioe d'employeurs, visées au preemir alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

? le deuxième treit de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « ? le rserbomnuemet aux onansrtgoiias sacliendys de salariés et aux orginaianosts pseosneffloirnes d'employeurs des fairs engagés puor la préparation des réunions, le sviui des tavarux et la msie en vie des ttexes cnlvoneinnoets (diffusion, iatroimfonn ?). » ;

? le deeirnrr alinéa de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « Un règlement intérieur cnolcu etrne les onaainisrgrts visées au priemer alinéa de l'article 2.1 de la présente ctenvoonin définira les modalités de pisre en ctopme des dépenses et friexa les modalités de gsoiten des fndos collectés. » ;

? l'article 2.2.3.5 est ainsi rédigé : « Il est créé au sien de la CEPNF une sous-commission CQP qui a puor msioisn d'instruire des dmandees de création de ciriefatct de qolliaatficun pinsfleslnreoee formulées auprès de ldtiae cmoosismn et de réaliser l'observation et le suivi des CQP. Elle se comospe de duex représentants de chcuane des oasinigatrnos snealydcs de salariés et d'un nborme égal de représentants des osngoatrinias peeirofennolslss d'employeurs, visées au pmerir alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Le nborme de représentants par oasarnitgion scydlaine de

salariés puet être porté à toris en fntocion des dosisers à tieartir par la sous-commission. Dnas ce cas, le nomrbe de représentants des onnsortaiigas polfonesnierless d'employeurs se truove augmenté à due concurrence. »
? il est ajouté un atilcre 2.2.3.6 ainsi rédigé : « Tuot preoijt ou ptisoporion de la CNEPF suslbeptcie d'avoir des conséquences sur les fonds du piisamtarre 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 ciratphe VIII de la CNCS reialtf à la frtiomaon pslsilreonnioefe :
? le pmieer alinéa de l'article 8.8.3 est ansii rédigé : « L'observatoire est géré par un comité de ptglioae composé de duex représentants de cunchae des osanrioingtas sdycilenas de salariés et d'un nmrboe égal de représentants des oairgnnioatss pelnlffessioeorns d'employeurs, visées au pmieer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;
? le deuxième alinéa de l'article 8.8.3 est aisni rédigé : « L'observatoire est financé par le fdons institué par l'article 2.3.1 de la présente cntnioeovn et par ttoue artue rssucroee non intertide par la loi. » ;
? l'article 8.8.3 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

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 juil. 2025

Préambule (1)

Dans le cdare de la généralisation de la crtervouue santé aevc la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013, dtie de sécurisation de l'emploi, les prraatieens suaiocx de la brhnace du srpot ont décidé de mtrtee en place, par aroccd de branche, un régime faris de santé cctolilef et olgtiraobie au nieavu nnotaail à cteopmr du 1er jaenivr 2016, aevc des pnserrittoas supérieures au pienar de sions miunmim défini par le législateur. Il est enetndu que le trmee ? régime cinenontneovl ? riovene aux gartnieas mlaemniis oimaieregoblntnt mesis en pclae par les eipesnertrs de la brachne puor prreettme une protoitcen cleoilcvte et rsobpenalse en matière de fiars de santé.

Les peaarrenits scuoaix de la bhrance du soprt ont eu à l'esprit la nécessité puor les salariés et les etnprrseis de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les doniositsips raetlievs à la portabilité des droits.

(1)Le préambule est étendu suos réserve du recespt des dptoossnniis de l'article L. 2253-1 du cdoe du taavril reitlaf à la hiérarchie des nermos ctinlnelnooneves en acpoapitiln delleqeuss l'accord de brnahce prévaut sur l'accord d'entreprise suaf lsqorue ce dinerer arssue des geanraits au monis équivalentes.
(Arrêté du 4 jeluilt 2025 - art. 1)

« Les turavax de l'observatoire nécessitant l'engagement des fnacmenitens mentionnés au présent article, ou de fdons du paritarisme, snot sumios à l'approbation de la CPNEF. Le csoienl de goisten du fodns d'aide au développement du paartiirmse met en ?uvre ces décisions, suos réserve qu'il disopse des fonds nécessaires. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtoiricen générale du trvaial ansii que d'une damende d'extension. Il prndera efftt dès sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Prenant atce de l'arrêté du 27 nobvmere 2013 par leuqel le mrnisite du traival a fixé la lsite des osgtnoairinas syaendcils de salariés reuonnnces représentatives dnas la bahncre pfnsoosnlrlieee du sport, les pnaieaertrs sioucax ont décidé de mfidoier la ceonvoitnn ctveicolle dnas les temers qui sveuint :

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 aocrcd cnneocre les eetsprnrries realevnt de la bnachre du sorpt et défini dnas l'article 1.1 de la civetnonon cvoeicltle ntanoalie du sport.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aocrcd a puor ojebt la msie en pclae d'un régime cecltliof de faris de santé dnas la bhrance du sport.

Ce régime cclotliof et orlagitoibe est constitué d'une curoetruve de faris de santé à adhésion oitglbraioe qui a puor but de compléter les pteriotnass de la sécurité silacoe en matière de firas médicaux, chuucraigrx et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ? Régime cnneoetonnivl oaltrbiioe ?.

Ce régime intègre également le mitieann temariopre des cetuervuors complémentaires santé dnas les cniooitdns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Des covrruteues de firas de santé surcomplémentaires et fceatiluavts ont également été créées.

Ces cervuortues surcomplémentaires prrnuoot être cehiosis :
? siot par les entreprises, à trtie puls favorable, comme étant luer régime cceillott à adhésion orbtioiglae ;
? siot par les salariés, à trtie individuel, asini que puor lrues éventuels atnyas droit.

Toute erteirspne etnrant dnas le camhp d'application du présent aocrcd rsete lribe de mtrtee en plcae un régime puls flrabvaeo que cluei mis en place par la brnache au titre du régime cnennoivoientl obligatoire, soeln l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est en ourte précisé que lorsqu'un régime de fairs de santé est déjà mis en place dnas une esrtprerie enratnt dnas le champ d'application du présent accord, ses soupniattlis dvnreot être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dnpisoitsois réglementaires.

(1) Atlcire étendu suos réserve du rpeecst des diiosintopss de l'article L. 2253-1 du cdoe du triaval riatlef à la hiérarchie des nrmeos ceeoielnnnvtnlos en aoaiitlppcn deeulqesls l'accord de brhncae prévaut sur l'accord d'entreprise suaf lsuorqe ce derenir

Titre II Régime conventionnel obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les enrhetpsrs ertnnat dnas le champ d'application de l'accord dveniot couvrir, a minima, sleon les modalités fixées à l'article 5, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre du régime coonntnviel obligatoire, atce par acte, défini à l'article 4.

Ces mêmes eneretspris visées à l'article 1er du présent aorcd dvoneit en ortue satisfaire, a minima, à la répartition du femannecit 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 cvennoiotenl oitglaibore bénéficie à l'ensemble des salariés des eerisetpsn visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable.

Les salariés ralenevt du ciahptre XII de la cetonovnn clovtlcee notaailne du soprt bénéficieront, dnas les mêmes cotoinnids que tuos les autres salariés de la branche, des gatinaers 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, qleule que siot luer ancienneté, bénéficient otiolamgniberet du régime cinvoontneel obligatoire.

Le caractère obgiairtole du régime ctevnneinoool de firas de santé considéré résulte de la sniuratge du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les rionalties ilneeduvdliis de tvaarl et les salariés ne puoornt pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère origlitboae est apprécié suos réserve des diinpisosots visées ci-après.

Cette définition ne fiat pas otlcasbe à la définition de catégories ojebtievcs conformément à la législation.

Dispenses d'adhésion(1)

Par dérogation au caractère ogtiobrale de l'affiliation des salariés au présent régime, ttoeus les dpisneses d'adhésion prévues par la législation neamnotmt à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité scolaie snot rtenuees au trtie du présent accord.

Peuvent dnoc se dsesnipr d'adhésion, en frsiuansot le cas échéant les jtuctifisafis cdspeoonrtas :

? les salariés et arpetinps bénéficiaires d'un ctnroat à durée déterminée ou d'un catnrot de mssioin d'une durée au mnios égale à 12 mois, à cintidoon de jtuseiifr par écrit en pouadsnrit tuos deutmncos d'une cutuvrroe idllivuedne sstciruoe par aluelris puor le même tpye de gterinaas ;

? les salariés et arptinps bénéficiaires d'un corantt à durée déterminée ou d'un cratont de moiissn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couerture iitudilledvne sutrcsoie par alulries ;

? les salariés à tpmes partial et aienttpps dnoc l'affiliation les cnoduiairt à s'acquitter d'une ctaitison gblloae (toutes gatreians complémentaires d'entreprise additionnées nanmteot à la prévoyance) au monis égale à 10 % de luer rémunération burte ;

? les salariés bénéficiaires d'une croeutvroe complémentaire en aoptilpican de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scaoile ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aatlpcoiin de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la dseipsne ne puet joeur que jusqu'à la dtae à llqulaee les salariés csesnet de bénéficier de cttee ceoruvtrue ou de cette adie et suos réserve

qu'un jisitiaftucf siot fourni ;

? les salariés ceuorvts par une aacnsrue ivndldiulee de fairs de santé au mmeont de la msie en plcae des gaeratnis ou de l'embauche si elle est postérieure. La diesnpse ne puet aolrs joeur que jusqu'à échéance du crtnoat iunivedl ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cpmiros en tnat qu'ayants droit, d'une ctueurrroe collective, en la jaiutnfsit cahque année, rlaenet de l'un des dopftsisiis sniutavs :

-? dnas le crdae d'un dositpiisf rsinelmapst les cdonintois mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité siocale ;

-? dnas le cdrae du régime complémentaire d'assurance mldaiae des isudietnrs électriques et gazières ;

-? dnas le crade des diotiopssons du décret n° 2007-1373 du 19 spemertbe 2007 rlteiaf à la piaaictpotrin de l'État et de ses établissements pbiucls au fienannmct de la pireootctn siocle complémentaire de luers perneoslms ;

-? dnas le crade des ditiopssons du décret n° 2011-1474 du 8 nverbome 2011 rilteaf à la pcitrtipoaain des collectivités tortrelieairs et de leus établissements plucbis au fmaecinnent de la prtteicoon scalcioe complémentaire de lerus aetgns ;

-? dnas le cadre des ctrntaas d'assurance prévoyance complémentaire de grpuoe cofrnmoe à un de cuex fixés par arrêté du miitsrne chargé de la sécurité soclaie issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rveaitle à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il apeitparnt au salarié de jutsieifr annemlueet de cette dispense.

La faculté de dpsneise relève d'un libre cohix du salarié qui est emcenitxleipt exprimé par lui et ne puet dnoc en aunc cas être imposé au salarié.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en msuere de prudorie la dmdeane de disnpsee des salariés concernés.

Cette dsesinpe écrite, accompagnée le cas échéant des jtcfuiatsifs requis, cmportoe la mnioetn selon lluaqlee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tuot état de cause, les salariés snot tenus de coeistr au régime institué par le présent aorccd dès qu'ils cnseeet de se tveruor dnas l'une des suniatoits de depnisse susvisées.

Ils en ionrmenft aolrs snas délai luer employeur.

Les salariés aynat chisoï d'être dispensés d'affiliation pevneut à tuot meomnt rineevr sur luer décision et sietocillr luer employeur, par écrit, à l'adhésion à la cruertouve du solce cennvionneotl obligatoire.

(1) Phgaarpe étendu suos réserve du repect de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité soacile dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fanenenimct de la sécurité scaiole puor 2016 et des alitcers D. 911-2 et stinvuas du cdoe de la sécurité scaiole dnas luer rédaction issue 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 feanmneicht de la sécurité salcoie puor 2016.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Disposition tratsroinie : cas des multi-employeurs(2)

Dans l'attente de la pluatbciion du décret « salariés à elpyoeumrs metiullps et à tpems très ptraeil » qui diot vnier préciser, notamment, les modalités de fmncnaeient de la cueuvrrtoe complémentaire santé, et si aucun régime de complémentaire santé spécifique n'est mis en pacle puor les couvrir, les salariés à tepms très petrial et/ ou à eulmrpyoes mtlielups des enserptires de la branche, aunrot accès au neaivu miaminl des gtnaraeis d'assurance complémentaire santé précisé par le présent accord, au puls trad le 1er jievenr 2016.

En tuot état de cause, un salarié tralvanlait cezh pislurues emepoyulrs à l'obligation d'en ioefrmnr ccahun de ses employeurs. Ctete iofmnroiatt est nécessaire aifn que cuhqae eeouymplr pssie se cronfeomr aux oganlitobis légales ou conventionnelles.

(2) Pprrhagaae exlcu de l'extension cmome étant carntoire aux diosopisnits du décret n° 2015-1883 du 30 décembre pirs puor l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21

Article 3.3 - Extension facultative du régime conventionnel
obligatoire aux ayants droit du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les aantys dorit du salarié pneveut adhérer à la cterouvve
ooiriltbgae en vgieuer par une esitexonn flcuttivaae scosrtiue
imlneuidedvleint par cquahe salarié auprès d'un auesrusr et
dnoannt leiu au vrmeseent d'une cotsiitaon spécifique dnas les
ctdiononis prévues à l'article 7.

Par aytnas dirot du salarié, il est etednnu :

1° Le cnnjioot non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au
cionjnot :
? la pnsonee liée au salarié par un ptcae cvuil de solidarité (Pacs)
;
? le cnubicon à carhge au snes de la sécurité socliae ;
? le cocbiunn bénéficiant de son prrope cehf d'un régime de
sécurité soilcae (régime général, régime des tliualarves non
salariés, etc.) et suos réserve de la fruthoruie d'un ceicrafitt de
couinbgcane délivré par la mairie, à défaut d'un jacittifisuf de
dcmioile comun ;

2° Les efntnas du salarié ou cuex de son conjoint, de son
paratinree lié par un ptcae civil de solidarité (Pacs) ou cuex de son
concubin, à chagre fcsiale et/ou siacole :
? jusqu'à 18 ans snas cnditoonis ;
? jusqu'à 27 ans suos réserve de poturuisse d'études sndoeaerics
ou supérieures, ou une fomtroain en anecrantle (notamment
ctaonrt d'apprentissage ou catonrt de professionnalisation) ou
iirtscns à l'assurance chômage non indemnisés ;
? les enfants, qeul que siot luer âge, qui snot inremfis ou antittes
d'une miadlae cqouihrne et tueaitils de la carte d'invalidité
prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sliocae et des
familles, ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux
pesrnnoes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou
d'adulte handicapé).

Article 4 - Prestations obligatoires minimales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ptsnreitaos du régime cieoontnnevnl olaibirogte devant
bénéficier a minima, atce par acte, à chuqae salarié visé à l'article
3, snot mentionnées dnas l'annexe I jintoe au présent accord.

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les eneerpistrs ceveruots
par le présent arcocd puevnet fraie le cihox d'appliquer, cmmoe
ceruouvrt cvoileltce et obligatoire, des ceuruoetvrs aevc des
nveiaux de prtsntaoeis 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 juil. 2025

Afin de sairafsite à lures obaiotglis décollant du tirt II du
présent accord, les eeeptsrrins visées à l'article 1er sevusrinoct à
un coantrt d'assurance sniafsstaiat aux doiotipissns du présent
acocrd et noeamtmtnt le présent titre.

Le présent acrocd entraîne l'affiliation des salariés tles que visés
aux acrlrties 3.1 et 3.2, suos réserve, le cas échéant, des cas de
dnepsseis d'adhésion au caonrtt cetollicf siuorcst par luer
employeur.

Conformément aux dipostsionis légales, l'employeur rtemreta
crntoe décharge à cquahe salarié bénéficiaire une ncitoe
d'information détaillée, rédigée par l'organisme aesusrur choisi,
décrivant ntaemmot les ginarates du régime et lures modalités
d'application.

Les salariés sreont informés préalablement et individuellement,

sleon la même méthode, de totue maofiticoidin de leurs dtoirs et
obligations.

Article 6 - Contrat responsable
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime ceetnnvonoinl orgtbliaie et les coterervuus
otineepnlls aisni que le ctnaort d'assurance snot miess en ?uvre
conformément aux disotisinsps de l'article L. 242-1 du cdoe de la
sécurité saolice et de l'article 83, 1°, quater, du cdoe général des
impôts.

Le crontat d'assurance ctlilovcee suiscrot est un ctranot «
rbnaolesspe » conformément aux atcelris 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 cnenovu que ce catornt srea adapté en cas
d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dniotcre
aamistvdtitnie aifn de rtseer crnmfooe au caractère responsable.

Il est rappelé que l'organisme assueurr cihosi a un rôle de cisnoel
puor l'entreprise couverte. Tuot ognimase aerussur cohisi
velerila à iormenfr l'entreprise ou son représentant de tuot pojert
dnot il aaurit coiacnnasne stiuebcpsle de rmttreee en cause le
caractère rnaelspsobe du présent régime.

Les orgainistaons stgeaaniris cnvinneeot de se réunir snas délai
dès lros qu'elles arount été informées d'une pislsoe miifocdotian
en ce snes puor eensvgair les mfiitiandocos à aepprotr 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 juil. 2025

Les ctntsiooias au présent régime snot exprimées en percagtnuoe
du pafonld mesnuel de la sécurité silcoae (PMSS).

Il est enentdu que cette catsooitin mluselnee globale fotrarifaie
pnerd nmtamenot en ctopme la mtauisuaotln de la portabilité
légale de la cuuertvroe msie en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cttnosaois snot établies sur la bsae de la
législation de l'assurance mliadae et de la réglementation soaicle
et fcsiale en vigueur.

Les ptrereaians socuax cnonenevnt de se réunir puor les riover
en cas de cgheenamnt de ces textes.

Au 1er jleulit 2025, puor le régime contnenvoenil oaroligbite
(annexe I), les tuax de cisoitanots puor les salariés isolés prévus
par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 nmvorebe 2015 et de
l'avenant n° 2 du 10 seebrtmpe 2019 snot modifiés comme siut :

(En protaegnue du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0,96
Régime laocl (Alsace-Moselle)	0,61

Cette cotisation, donnée à ttire informatif, puet être inférieure,
suos réserve du reescpt de l'article 4 (de l'accord du 6 nmverboe
2015).

Article 7.2 - Répartition employeur/salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime cvennonteoinl obrgltioaie est financé par l'employeur à
heatur de 50 % mimnuim de la ctistiaoon due puor le salarié
qeul que siot le régime efcitif d'affiliation du salarié (régime
général ou Alsace-Moselle).

En apacitlpoin du pinprice de faveur, cauqhe eitrrpsnee rtese lbire
de déterminer une pisre en cahgre ptolaanre puls élevée dnas le
rseepct des diiostpsnios du cdoe de la sécurité silocae et
nntmmeaot de ses aertlics L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.
De la même manière, cquhae erstrepenie rstee lbire de fixer, à tirt

puls favorable, un régime cnoientennveol orlgiiabote présentant un nveau de gteaanirs puls élevé en choisissant, par exemple, de rernde ogblartioie l'adhésion à l'un des régimes surcomplémentaires définis dnas le caorntt d'assurance cadre.

Dans ce cas, le ficennenamt de l'employeur rsete fixé à huauter de 50 % mmuniim de la cotisation.

Les cntaiioosts supplémentaires finançant les ctueeorvres ftaelcuiavts (extension puor l'ayant doirt du régime cnvnoineotl obligatoire, les oponits idvnlileeiuds puor le salarié et/ou aantys droit) snot à la crgahe exvicluse du salarié, suaf diosnsiipots puls 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 cteveoinnnol otglobaiire et, le cas échéant, à l'une des curetoveurs opetnoiellns est maetinnue en cas de sinsuoesp n de son cotanrt de travail, qelule qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, pnndeate ctete période, d'un minatien de salaire, total ou pateirl petarmntet d'assurer le fenaninecmnt de la couverture.

Ce mtiaenin dnas les cotdiinnos visées ci-dessus est également aiapplcble aux aytans doirt du salarié bénéficiaire, dnas le carde d'une etosxnein facultative, du régime oairilbotge et, le cas échéant, d'une des creereouvuts optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise vrsee une ciobtruntion calculée soeln les règles aiblpapecls à l'ensemble du psnneoerl panednt ttoue la période indemnisée de sonspuesin du ctraot de travail.

Parallèlement, le salarié diot ooenrlmieatbigt niteuonr à aetiucqtr sa pprroe prat de cotisation, calculée sleon les mêmes modalités que cleels aplaebpcils aux auetrs salariés et, le cas échéant, la ou les citsantoios afférentes au peimenat des enxetoins facultatives.

Le bénéfice des grientaas est en ranvehce spdusenu puor le salarié pannedt la période de spsuisenon de son croatnt de tavrail ne dnonnat pas leiu à rémunération ou iienmditaonsn dnas les cindoinots mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de seoiutn familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié prruoa dademenr le bénéfice des gretinaas mnnoaneyt le pnmeaie de l'intégralité de la castootiin 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 gtrainas coimeetcnlevlt au trite du régime oiabiorglte bénéficient du mainietn à trtie gratuit, c'est-à-dire snas caettrnoirpe de cotisation, de la ceruuvorte en cas de ceatsosin du cronatt de travail, non consécutive à une faute lourde, ouurant doirt à pisre en crghae par le régime d'assurance chômage, dnas les cdonntois fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, namtomnet :

? le mnteian de la ctvourruue est applcliabe à ctopenr de la dtae de cioteassn du corant de traaiiv et pennadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du dierenr caorntt ou, le cas échéant, des denreris cttnaors de traival lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, puor les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arriodne au nmboe supérieur, snas povouir excéder 12 mios ;

? le bénéfice du mnatiein de la cortruvue est subordonné à la cdtniioon que les dirots à renoermbmseuts complémentaires ainet été oeutrvs chez le dernier eolmeypur ;

?les gtaniares mieaenutns au bénéfice de l'ancien salarié snot cllées en vigeuur au tirte du présent accord(1) ;

? l'ancien salarié jifiutse auprès de son ogmrisans assureur, à l'ouverture et au curos de la période de metinain des garanties, des citoodinns prévues au présent aicrte ;

? l'employeur sgnlaie le maneitin de ces ganeatris dnas le ceairtcift de triaavl et imfrnoe l'organisme arseusur de la coesaitn du ctarnot de trvaial mentionnée au 1er alinéa.

Le présent aicrtle est alclapbipe dnas les mêmes cnindoitos :

? aux anayts droit du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le cdrae d'une eixeontsn facultative, du régime olotaibrige à la dtae de la casiseotn du cranott de tivaral ;

? aux aytas droit du salarié qui bénéficient eetffeemncvit de l'une des cuotvreurs olonpteinels à la dtae de cessiaton du coarntt de travail.

Il est expressément cnoevnu que le bénéfice efeitfcf de reuemntbmseros pirs en cgrahie par l'assureur, gneuermaittt au titre du mtaniein tiarepomre assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fios les ctniioonds de jafitfiitcuss dûment remplies.

(1) *Terems exulcs de l'extension cmome étant cterainros aux dinstsioopis de l'article L. 911-8 du cdoe 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 aruuessr cihsoi porpsoe en priorité une cruuvreote faits de santé identique, snas cdioonitn de période probatoire, ni d'examens ou qnireositeanus médicaux, au porfit des acinens salariés (bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une peonsin de rarttiee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement) et au piroft des penonesrs gnitaeers du chef de l'assuré décédé.

Les geratians mniautenes snot celels dnot bénéficiaient le salarié et éventuellement les aaynts dirot (en atpccioalin des periicnps de symétrie et d'automatité) au memont de la cossaietn de son canrtot de tivaarl ou à la caosietn du miitanen des gtneiraas visé à l'article 9.1 du présent accord.

La dnmedae de mneitian à l'identique diot être adressée dcieemenrtt par l'ancien salarié à l'organisme ausseurr concerné dnas un délai de 6 mios sanuvit la rurptue de son caotnt de tiraavl ou de la ctosseain du mienitan des gtraieans visé à l'article 9.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les aantys doirt peuvent bénéficier de cttee cureutrove à l'identique puor une durée mmaixale de 1 an, suos réserve d'en friae la dendame dnas les 6 mios sviaunt le décès et snas cternoraipie de cotisation.

Les résultats tncuhqiees afférents à ces miitaenns à l'identique srneot présentés à la coissommin paiatirre visée dnas le trtie VI du présent accord.

Titre IV Date d'effet. □ Durée. □ Révision. □ Dénonciation. □ Dépôt

Article 10 - Date d'effet. □ Durée. □ Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent acrocd est cncolu à efeit du 1er jelulit 2025, il est clncou à durée indéterminée.

Il est asini cnoenvu que le présent accord srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent acorcd porrua faire l'objet d'une révision, dnas le repcset de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, à la dmednae de l'une ou l'autre des peitars signataires, suos réserve qu'une dedamne motivée siot tiassrme à cuchnae des prteais signataires. (1)

L'accord porura également être dénoncé par l'une des peartis signataires, manonnyet le rcpeest d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par les atricles L. 2261-10 et sivtauns du cdoe du travail. Toutefois, les nlleoveus négociations dveornt être engagées dnas le mios de la sfngtaiiocin de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspect des dptosioiiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, qui prévoient nematomnt que l'engagement de la révision est réservé aux sratgiianes ou adhérents de la covtnneoin ou de l'accord pnenadt une période cpernodosnat à un clcye électoral mias qu'il est etnusie oervut à l'ensemble des oitrsoganais représentatives dnas le cmahp

Avenant n 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP Animateur des activités gymniques

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 mai 2016

Dans la ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cntooevinn cectvloie noantlaie du srpot du 7 juielt 2005, l'avenant n° 13 à la cvoinotnen ccvllteoie ntlaiouae du sprt du 5 juielt 2007 créant le CQP « Aaunetimr des activités gqmynieus » et l'avenant n° 76 à la ctovnoinen cviteollce nnaitaloe du soprt du 4 orobcte 2012 le complétant snot remplacés par les dsipisotoins suivantes.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, clbntausloe en lngie sur le stie Légifrance, rubruqie Builtlens olceiiffs des covoinetnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250021_0000_0012.pdf/BOCC

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les sutrutecrs cuetevors par le présent aocrd pvneuet firae le cohix d'appliquer une creuruotve clocelvite et oairlgoibte aevc des neiauvx de pteiaostnrs égales ou supérieures à celes du régime ceotnoeninvnl obligatoire.

« Amitnuear des activités gnyumqeis » (AAG) Mention : activités gyquinmes d'expression	Le tlauiitre du CQP « Aaintmuer des activités guynqmeis » est classé au grpuoe 3 de la CCNS Il exrcee dnas la litmie de 360 hurees par an Au-delà, tuote huere de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %	Le tliutirae du CQP « Aunitmaer des activités gyueinqms » ecanrde en aonuotime et a vcaooinn à farie découvrir l'activité, iiniter aux activités gnqmueiys et aerussr le développement ou le mteniiian des capacités phquseiys des pratiquants Les activités gemiyunqs d'expression rcvneueort : ? les activités gqueinmys dansées aevc ou snas eggnis débouchant sur des compétitions ou pctdiruonos en gyitqsanmue rythmique ? les activités gymqnueis à dmionatne cardio-vasculaire débouchant sur des compétitions ou pntoicudros en ggytminsauae aérobic Ces activités snot adaptées aux enfants, adolescents, auteds et seniors En fnoitocn de l'âge et des capacités des pratiquants, eells ont puor ofebcijs : ? le développement et la maîtrise des habiletés motrices ? la socialisation ? le lein social
---	--	---

« Atmeianur des activités gyinuqmes » (AAG) Mention : activités gqenymuis acrobatiques	Le ttluiriae du CQP « Ainumatr des activités giuenymqs » est classé au gupore 3 de la CCNS Il eecrxe dnas la liitme de 360 hueers par an Au-delà, totue herue de fcae à fcae pédagogique srea majorée de 25 %	Le tiuatlrrie du CQP « Amutnaier des activités gyeunmqis » eandcre en auoomtine et a vtocoain à friae découvrir l'activité, inieitr aux activités geuiqymns et asuresr le développement ou le miinetan des capacités pseghyius des pratiquants
		Les activités gyqmnuies aotbrauecqis rorveencut : ? les activités guineqmys au sol, aux agrès ou sur suptpros élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ? les activités guiemynqs aoarqtuciebs de groupe. Ces activités débouchent sur des pntrcuoiods en gusqmniatyie à visée compétitive ou non Ces activités snot adaptées aux enfants, adcnletoses et adultes. Elles snot utilisées dnas un oijbectf de : ? développement et la maîtrise des habiletés motrices ? socialisation ? lein social

« Autnimear des activités giyunmqes » (AAG) Mention : activités d'éveil gnqmuyie puor la ppteie ecannfe (15 mois-6 ans)	Le tturalie du CQP « Anaemtiur des activités gmyinuqes » est classé au gurope 3 de la CCNS Il ecxree dnas la litime de 360 hreues par an Au-delà, tuote heure de face-à-face pédagogique srea majorée de 25 %	ntermediar des capacités pyseiqhs des pratiquants Les activités gyiqumnes puor la pitete efnacne reorceuvnt : ? les activités gyneimuqs suos forme de puarorcs de motricité ? les activités gnymeiuqs d'expression aevc ou snas enings et aevc ou snas spuport musical Ces activités à caractère luiuqde et éducatif adaptées à des eantnfs de 15 mios à 6 ans ont puor otbjcfies : ? le développement psychomoteur ? l'épanouissement de la personnalité ? la sciaiotliason par le jeu ? l'accès à l'autonomie
--	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les tteliurias des CQP définis par les anveants n° 13 du 5 décembre 2005 et n° 76 du 4 otobre 2012 à la cnooitennv cevtcloile naaitlnoe du srpot csvnorneet le dorit d'exercer luer activité dnas les cotioinnds qu'ils prévoient.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la doetiricn générale et d'une dmanede d'extension.

Il perrdna eefft le pieermr juor du mios savunit la pciltiouban au Jnoraul oiiffcl de son arrêté d'extension.

Avenant n 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP Cartographe de course d'orientation

Signataires	
Patrons signataires	Le COMSOS ; Le CNEA, COSMOS ; CNEA.
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; 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 ctionveonn clictovlee nlonaaite du sorpt du 7 juillet 2005 est complété par les dnisiotopss seviautns :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de ctrae de cursoe d'orientation	Le tiultirae du CQP « Carrphtoege de ctrae de cuorse d'orientation » est classé au gpuore 3 de la CCNS	Le tiartitue du CQP « Chatgrapoe de ctare de cuosre d'orientation » : ? conçoit des catres de csuore d'orientation adaptées aux bnesois de l'activité (loisirs, compétition, enlbmese des diiseiclpns et fatmros de course) ? acnappocme et csilolnee le maître d'uvre sur la faisabilité économique, tqnihugee et eevoannlmennrtie du prejot (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la crtae ?)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioercitn générale du travail, ainsi que d'une demdnae d'extension et pndrrea eefft au peermir juor svuinat la pbtciualion au Jaronul oifeifcl de l'arrêté d'extension.

Avenant n 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP Accompagnateur en

téleski 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 cniioetvnn ctoviele ntaialone du srpot du 7 jeliut 2005 est complété par les dissooiptis svtnieas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	prerogatives, liemts d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

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 ctevnonion ctillioevce noltiaane du srpot est remplacé par les dtnooisiiisps svanitues :

« Le fineeamcnnt de ce fonds est assuré par une ctotaioisn annuelle, à la carghe des employeurs, asssie sur la masse saaiarlre brtue de l'effectif salarié tlele qu'elle est définie puor la cnoiortbun à la ftrioamon plonesefrilnose continue. Le tuax de la ctisoaoitn est fixé à 0,06 %, suaf aoccrd aunnel prévoyant un tuax différent négocié au rgraed des oceiftjbs fixés par les ootainsgianrs seaidlycns de salariés et les onstiirnagoas pfsolnlnoreesies d'employeurs. Le vnremeest mmiium est fixé à 3 %. La catooistin est appelée dès le pmeier euro.

Cette cotoiatsin est recouvrée, puor la durée de sa désignation, par l'OPCA mentionné à l'article 8.6.1 de la présente convention, en même temps, mias dmnestncetiit que les cnuobitnriots mentionnées au même article, sloen les règles ci-dessous.

Règles de ctlloece de la coioastin :

? la cititoason de l'année N est appelée à l'année N + 1 ;

? l'assiette de coiaaottn est constituée de la masse sariaalle brute, tllee que définie ci-dessus, de l'année N. »

Titre II Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Accompagnateur en téleski nautique

Le trtiliaue du CQP « ? Agenacpmcautor en téleski nauuqte ? » est classé au goprue 3 de la CCNS

paquantartis snot assurés par une deuxième pnsornee : ? tuiiatrlr d'un opérateur iaiittenur câble sur une strcuture aitoavcsise affiliée à la fédération française de ski niutaque et wakaoerbd ; ? tultairie d'un CQP « anacumecaotgpr téleski nuuiqtæ » ou d'une cfcaioietirtn psfrslneeoniloe de nveiau IV ou supérieur en lein aevc les activités nueitgaus sur une stuucrrte du sueectr mhancrad ou une collectivité territoriale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2016

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotiecirn générale du tvairal asni que d'une dmdeane d'extension. Il pdrerna eefft le pireemr juor sinvuat la ptacubliion au Janroul offciiel de son arrêté d'extension.

Le préambule du chaitrpe VIII de la ctveinnoon covitlcele ninaolate du sorpt asni que les aeciltrs 8.1,8.2,8.3,8.4,8.5,8.8.1 et 8.8.2 snot remplacés par les dossiioiptns qui snvuiet :

« Capthrie VIII
Formation prooeInnfislee
Préambule

Les pieaertrans soicaux du srpot réaffirment que la fomtaoirn pleelssfrnoinee ciunsotte une priorité puor les eretenrpiss de la branche. Ils considèrent que l'accès à la frooitman tuot au lnog de la vie ploioeensnrsfle ctunoise puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement ponrsneel et de sécurisation de luer pcuorras professionnel.

Les prarneeliats sauciox du srpot shnieuotat en conséquence :

? réaffirmer le rôle de la ciosismmon prairiate naionalte de l'emploi et de la foatimron (CPNEF) comme otuil prairiate de définition d'une pliutoioe de foraomtin de la bnchare ;

? uitsieler l'observatoire des métiers du sorpt puor la gtiseon prévisionnelle de l'emploi et de la fraootimn ;

? iencitr les eietpresns à ainpteicr lreus biesons en compétences et les salariés à uteislir lerus doitrts auicqs sur luer cpomte pnsnoreel de ftromaoin en tannet cptmoe de la spécificité de la branche.

Article 8.1
Plan de fatomroin
8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, les eyuelrmpos asuresnt l'adaptation des salariés à luer psote de travail. Dnas ce cadre, ils pvneet élaborer un paln de ftaoimron qui est, le cas échéant, suioims à la cunolstoaitn des représentants du peoensnrl lorsqu'il en existe.

Un paln de fortmaion puientlurnal supplémentaire puet également être établi aux fnis de contrôler que cuhaqe peoensnrl a accès snas diinmicorstian à la foarmtoin continue.

Les eirsepetrns établissent tuos les ans un blain faasnit le point des aintocs esrintpeers et des résultats otunebs dnas le donaim de la formation. Ce bialn est communiqué aux iutttinsois représentatives du pnoeenrl lorsqu'elles existent.

Tout salarié aynat participé à une aitcon de fmaortoin bénéficie d'une priorité puor l'examen de sa crndatudaie en cas de vccaane d'un psote dnot la qiicaiuafoltn csroornepd à la qfalaituocin acquise.

8.1.2. Catégorisation des acoints de ftiamoron

Le paln de fmaotroin cmpootre duex tpyes d'actions de formation. Pour déterminer la catégorie à lllqeaue aerpatpnt une aotien de formation, l'employeur diot tniier cotpme de duex prcinuaipx critères :

- ? l'objectif de la frioatmon ;
- ? la stoatuin pnseroolfilense du salarié au mnmoet du départ en formation.

8.1.2.1. Atnocis d'adaptation au pstoe de tairval et anotcis liées à l'évolution de l'emploi ou qui pirpntcaeit au matieinn dnas l'emploi

Ces atocins ont puor ocibtfejs :

? s'ot d'apporter, puor les aocints d'adaptation au ptsoe de travail, au salarié des compétences demneietrct ulalisteis dnas le carde des ftoconis qu'il occupe. Les acinots d'adaptation cnrconenet le ptose de tvarail occupé ;

? soit, puor les acionts liées à l'évolution de l'emploi ou qui painiptcret au mieintan de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne snot pas dcemtrneiet uibaistls dnas le cdare des fiotconns du salarié au memont de son départ en formation. Elles cnndoroepsret à une anticipation, à une évolution prévue du poste de taaivr et/ ou une maaidicftoon des fiotnncos du salarié s'ot par mofcdtatiion du cnentou du poste, s'ot par un cemngheat de poste dnas le cdrae du ctnaort de tiraval du salarié.

Dans les duex cas, ces anitcos s'inscrivent dnas le cmhap de la qacoitilifaun pnonoielsslrefe du salarié.

Ces actions, qui pveuent se dérouler pedannt ou en drohes des hueers hntauelebilmet travaillées, snot assimilées à du tepms de taavril effectif.

Si eells se déroulent peannndt le tepms de travail, eells dnenont leiu au mainiten de la rémunération.

Si eells se déroulent en drehs des heeurs hnaeuleembittl travaillées et entraînent des heuers supplémentaires, celles-ci se vroernt appliquées, le cas échéant, les diiitssoopns de l'article 5.1.2 de la cteonvnoin cievclothe nlnitaaoe du sport.

8.1.2.2. Acintos de développement des compétences

Ces aiotcns ont puor oceijbtf l'évolution des compétences qui vnnot au-delà de la qcifluotaiian preolsoeslfnine du salarié et qui nécessitent, puor être mseis en ?uvre, un cnmeengaht de qitlouaiicfan professionnelle.

Ces aiotcns se déroulent pndaent le tmeps de taaivr mias pnueevt également se réaliser en dorehs du tpms de tiarval dnas la ltimie de 80 hreus par an et par salarié (ou 5 % du ffratit puor les salariés siomus au fiforat jours).

Dans ce cas, un aorccd écrit etnre l'employeur et le salarié est obligatoire. Otrve la durée, le lieu, la nrtaue de la framootin et les cioindnots de réalisation de cttee dernière (montant de l'allocation de formation, frias aexenns ?), l'accord diot définir la nrtaue des egnaetngmes pirs par l'entreprise si le salarié siut aevc assiduité la foritmoan et staaifit aux évaluations de ctete dernière.

Ces egentemnags ponertt sur les cdnniotos dnas lsuleqeels le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fcnniotos dneilbospis crndorasopnet aux cnsaaiononscs asini acquises, sur l'attribution de la caaiictiosflsn cnraeoorsndpt à l'emploi occupé et sur les modalités de psrie en ctoempe des erfotfs amoccipls par le salarié.

Le salarié puet reuesfr de survive ce tpye d'actions hros de son tmeps de tarival (ou dénoncer par lettre recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 8 jruos son aorccd écrit préalable) snas que clea ne cutotinsse un motif de licenciement.

Lorsqu'elle est siuive en tuot ou ptriae hros tepms de travail, l'action de frmatooin dnone leiu au vrnmeeiset d'une aitallocon de fortmoain par l'employeur dnas les ctinoionds prévues par l'article L. 6321-10 du cdoe du taaivr qui est iumbatlpe sur le paln de formation.

8.1.3. Ualttsoiian des fdnos au ttrie du paln par l'OPCA

Dans le crdae de la CPNEF, les paetnariers sucaiox poprsnoet anenluleenmt à l'organisme mentionné à l'article 8.6.1 des

otnanrtiieos sur les cnoonidits de pirse en cghare des atincos de froiatmon financées au ttrie du paln de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail, toute psrie en cahgre d'une aticon de ftramioon ne puet cereoncnr que les dépenses postérieures au dépôt de la ddaemne de financement, suaf dérogation accordée dnas des ctnoodiins définies par la CPNEF.

Par ailleurs, peunvet être psreis en cgrhae des anotcis de fortmaoin en doetricin des dineagrits bénévoles conformément à l'article L. 6313-13 du cdoe du travail. Ces atconis dvneoit être liées au mandat qu'ils exercent.

Article 8.2

Compte pesnreoni de fromotain

8.2.1. Orrtuueve et ftermruee du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un ctmope pnerseoni de frtmoioan (CPF) dnas les cotndinois définies par la loi.

8.2.2. Mliosiaotibn du CPF

La décision d'utiliser les heerus acsqieus au ttrie du CPF relève de l'initiative du salarié. Toutefois, les modalités de msie en ?uvre fnot l'objet d'une décision concertée aevc l'employeur dnas les cnoiodntis prévues par la loi.

8.2.3. Fnaiotmros éligibles au CPF

Les fmtaiornos speuctbielss d'être sueviis et financées dnas le crade du CPF snot celles perttmeant d'acquérir le scole de cnceaoinasns et de compétences défini par décret anisi que l'accompagnement à la VAE. Les fmoaonirts qtaufilaneis frnuagit sur l'une des leists mentionnées à l'article L. 6323-16 du cdoe du tivaral peveunt également être prisis en cgrhae au ttrie du CPF. Dnas ce cadre, la ltise de bcharne des citetcfioiains sutbsileeps d'être éligibles au CPF est élaborée par la CPNEF.

Un annmboeedt supplémentaire en heerus et par pjoret du cmpte penersol de fimotaron pruaorit être défini par un acrocd de branche.

Le prciipne d'un cnncamfieenot du CPF par des fndos cieonneltvnons porura être envisagé aenmllnueet dnas le cdrae de la CPNEF.

Article 8.3

Congé idvinueidl de fotamiron (CIF)

8.3.1. Picerinps

La cimmioossn ptaiarire nantloaie de l'emploi et de la frimoaotn définit aelnlnunmet les oeinirtotas et les modalités de psrie en cahgre puor les congés ieldvunidis de formation, y ciomprs cuex des salariés suos crnoatts à durée déterminée. La msie en ?uvre et l'information snot confiées à l'OPCA mentionné à l'article 8.6 de la présente convention, pandent la durée de sa désignation.

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté riesque puor bénéficier d'un CIF CDD est :

? de 18 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qelule que s'ot la ntaure des ctatons de tvaival successifs, y ciomprs les coantrts aidés cluncos dnas le cdrae de la pqioltue de l'emploi et destinés à faiovesrr le rmtenerceut de carnieets catégories de psnerneos snas eplmoi ;

? dnot 4 mios consécutifs ou non, suos carontts à durée déterminée, y cpirmos les coantrts aidés ccuonls dnas le cadre de la piugtolie de l'emploi et destinés à freovaisr le rtmueeernt de ciarnetes catégories de prnoneess snas emploi.

Article 8.4

Contrat de pinstoeliasionfoarn

8.4.1. Catnrot de pirlsotaiafneossnion

Le contrat de poienanoasoltrfiissn est un crtatot de framoioitn en aretcnnale à durée déterminée ou indéterminée, acinsoast des eesengtmnnns généraux, pirseoesnnolfs et tqignuelcoohes dispensés dnas des onimrgseas de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eeptrrinse d'une ou de psrulleus activités poferleissennols en ritoelan aevc les qficiuoaitlinas recherchées.

Ce crntat est mis en ?uvre sur la bsae d'une poenoiltsrisnaan des pcaurros de formation, d'une aerlncntae etnre certne de fromiaton et eprnterise et d'une cfttieiaircon des canienkansoss acquises.

8.4.2. Ojetbfcis du ctornat

Le crnotat de ptoaofarnsiesilison pmeret :

- ? de fireosvar l'insertion ou la réinsertion pflrsieoesnlnoe ;
- ? de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat icsrint au RCNP (répertoire nioatanl des ctiaeitoirnfcs professionnelles) ulabliiste dnas la brhcane du sropt ;
- ? de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qfuiioitlaacn professionnelle) de la bcanrhe ;
- ? de préparer l'obtention d'un arute CQP ou d'un tirtre ponoserensfil aaynt fiat l'objet d'un agrément par la CENPF du sprot ;
- ? de préparer l'obtention de tuot arute tirtre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.

8.4.3. Plubic visé

Ce contrat, qui diot prmreette de remplir l'un des otifejcbs fixé à l'article 8.4.2, est oeuvrt aux :

- a) Prneoesns âgées de 16 à 25 ans révolus sioahuntat compléter luer fitroaomn initiale, qeul qu'en siot le nveau ;
- b) Drmdeaeenus d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
- c) Aeutrs bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du cdoe du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du catornt CDD

L'acquisition d'une qaiuftlailcon par les jenues ou par les dduaeemnrs d'emploi dépourvus de qiulftiaicaon pfonlnesileore supérieure à clele qu'ils ont acquise iipmulqe que la durée du carntot siot adaptée aux egcxeiens des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP de la bcanrhe et à la durée de ftoamrion reeunte lros de l'agrément d'un artue CQP ou d'un titre prosienefnsol par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du crnatot de ptssnoiafiaseolronin clnocu à durée déterminée pourra atidnrete un miumxam de 24 mois.

Dans tuos les arteus cas, la durée du ctnorat srea cmpoirse ernte 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la frimotoan

La fortmoian hros erisptrnee diot être cmirospe ernte 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas pviouor être inférieure à 150 heures.

La durée des aitoncs de fimtoaorn puet toofuetis être supérieure à 25 % losrque ces atoincs ont puor but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Puor les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le coartnt est ccolnu à durée indéterminée, il débute par l'action de pisofliieaantonossrn dnot les modalités snot cofnoemrs aux dpotisonisis des aircelts 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du crotnat de pansoflirioeiasnsotn lorsqu'il est

cnclou en CDD, ou pneandt 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 Simc la première année et à 80 % du Simc la scdonee année.

Le salarié âgé d'au monis 26 ans perçoit une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération cvteneolinonlne minimale.

8.4.4.5. Ttaourt

Conformément aux aeictlrs L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail, puor chuqae salarié en crntat de professionnalisation, l'employeur cohsiit un tueutr pamri les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié cisohi puor être ttuuer diot être vttonoraile et jesfuitur d'une expérience ponlrlfsloienese d'au moins 2 ans dnas une qaaiiucfoltn en rpparat aevc l'objectif de poisotlneisoarnsfin visé.

Toutefois, l'employeur peut, nantemomt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conontdiis mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, asserur lui-même le tatorut dès lros qu'il rlemipt les cdnionotis de qiolaaciifutn et d'expérience.

Pour permrttere au tueutr d'exercer ses msiisons dnas les coitdnnois optimales, celui-ci diot :

- ? sivrue tiors salariés au plus, tuos cranotts cfunnoods ;
- ? bénéficier d'une préparation à sa fonction, viroe d'une footairmn spécifique ;
- ? dpoessir du temps nécessaire au suvii des titeialrus de coatrnts ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5

Périodes de pisirsenatofisoalnon

La bhnrace du sropt soaithue fvasreoir le mteaiinn en activité et développer la pfetaiaslroosnniosin de ses salariés.

Afin de gairantr de véritables puorrcas professionnalisant, les périodes de pionisiralstofenason entnrat dnas les priorités de la bcanrhe dvoient obéir aux règles qui sveiunt :

- ? eells puvet ceomtrop une atcoin préalable de vliadiotan des aiqucs et de l'expérience ou de pointnminoseet ;
 - ? le sviui de l'alternance diot être assuré par un tuteur, dnas les ciointnods fixées à l'article 8.4.4.5 ;
 - ? eells dveinot donner leiu à une évaluation des compétences et des aettidups pfeelsoielonnrsn aisuecqs ;
 - ? elles devonit avoir une durée minalmie de 70 heeours réparties sur une période mmilxaae de 12 mios calendaires.
- Les périodes de profiaosinsensnloiatn snot mises en ?uvre à l'initiative de l'employeur mias penveut l'être également, en aocrd aevc l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1. Salariés prioraietis

Les périodes de pfisoanlesstnroiaoin snot oturvees peroiitimerantr à l'ensemble des salariés svaiunts :

- ? les salariés dnot la qtoifiuacan est iuftafnssnie ou inadaptée au ragred de l'évolution des tnlicheologes ou des medos d'organisation ;
- ? les salariés handicapés ;
- ? les feemms ou les hmmeos rnanperet une activité ploelnfserisone après un congé prnaetal ;
- ? les salariés de puls de 45 ans et les salariés aanyt puls de 20 ans d'activité pnoisesonrellfe ;
- ? les salariés aanyt les peeimrrs neiauvx de qlafiuitocian (V, V bis et VI) ;
- ? les salariés aanyt occupé dbmunealret des epolims à temps partiel.

8.5.2. Ainocets de faooirmtn

Les périodes de piasonsforaoitnlesin ont puor oejbt de ptrmeetre aux salariés d'acquérir :

- ? siot un diplôme, un titre ou une ceoiitratfn enregistrés au répertoire nitanaol des ciittoeiancfrs professionnelles, en usinliatt si c'est pbilsose les aciqus des salariés dnas le cadre de la voaltiidan des acqius de l'expérience (VAE) ;
- ? siot une qiaiculoiaftn recnnoue par la branche.

Les périodes de pnsniinloeotsaaorfn peeunvt asusi ptrtermee aux salariés de pirptceair aux tpyes d'actions de fmaotiorn sentvuais :
? acnotis anyat puor oejbt de fasroeivr l'adaptation des salariés ainsi que luer mniaeitr dnas l'emploi ;
? atnicos de développement des compétences ou d'acquisition d'une qlfaicioiautn puls élevée.
Quand une praite de la frmtoaoin se déroule en dehors du temps de taivarl l'entreprise définit aevc le salarié avant son départ en formation, la ntuaire des emnegagtnes axquules elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la foatomrin et siisataft aux évaluations prévues. Ces egetmneagns poternt également sur les cionidnots dnas lelqeuss la cudraadnrite du salarié est examinée en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fitoonnecs diibnpelss crnpdoenasrot aux csaeinoasnncs ainsi acquises.
La CNEPF établira anlmenlueuet les ojtfebcis fixés à l'OPCA puor la psrie en cagrhe des périodes de professionnalisation.

8.8. Ortivesoabre des métiers du sorpt
8.8.1. Préambule

Pour agpmacoechr les enpreteriss dnas la définition de lures piiueqtlos de formation, les salariés dnas l'élaboration de leurs pretojs pefsielsononrs et puor pemrrerte aux paeiarnetrs scauoi de définir une ptliuquoie de l'emploi et de la fioatarmn au sien de la bnachre un oaobrriveste des métiers du sorpt est mis en place.
L'observatoire diot être un outil de ccnsnoasianes et d'informations sur les évolutions des epoipls et des qualifications.
Selon luer objet, les tvauarx de l'observatoire snot examinés priitanrmeioert par la csmmioosin nilnaotae de négociation ou par la CEPNF qui en trie cosociulnns et recommandations. Ils peeuvnt être utilisés par l'ensemble des cossoimmins et gopures de tirvaal parairties créés par les perirneaat siaoouc de la brhance dnas le cadre des négociations.

8.8.2. Ojebt

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 cnotiveonn cioctlvele nniaatole du srpot du 7 juleit 2005 est complété par les dsoiiniospts sivutaens :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, liitme d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

L'objet de l'observatoire prpotiscef des métiers du sport est de :
? renefcorr la capacité puor la bnhcrae pniefsronleolse de définir et de mettre en ?uvre des piulieqtos de frmiaaton peeiflnlnoorsse (en picetiulrar définir la potiulique en matière de coatrnt de professionnalisation) ;
? rueeililcr les itfarninooms les puls febalis sur la situtaooin de l'emploi et de la fmtriaoon de manière à appréhender l'évolution des métiers du seeutcr du sport, les biensos de la branche, tnat en tmeres qtaanuititf que qualitatif, au naievu ntaonail et régional ;
? aesalynr et aitpecnir les évolutions ancetfaft l'articulation ernte la fiotaormn et l'emploi aifn de :
? fonurir à l'ensemble des aruects de la fiaoomtrn et de l'emploi les oiutls et les moeyns de réaction nécessaires aux cenghntmeas à veinr ;
? permettre, par la canaconssie de l'évolution des métiers, l'anticipation des bosnies de ftoroiman et la msie en ?uvre de peiltioiugs de fatrmoooin adaptées ;
? nuiorrr les tvaarux uielts aux négociations des peanatrries suaciox de la branche.
Pour réaliser ces missions, l'observatoire est nnmemtaot amené à :
? réaliser des enquêtes et études ptviosrcepes centrées sur l'évolution des métiers ;
? clipaatiesr des études diliespbons par l'élaboration de synthèses et luer pocabuiilt n ;
? pprctiaier aux études et onartebivoss cuoidnets par les serviecs de l'Etat et les collectivités tliieaoerrtrs ;
? diufefsr les travaux pispfceorts rltfies à l'articulation emploi-formation ;
? développer des partenariats.

Article 3
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2016

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diitceron générale du taiarvl asini que d'une ddnaeme d'extension.
Il perrdna efeit le lndaemein de la pacbuloitin de son arrêté d'extension au Jaounrl officiel.

Technicien srptoi de tir à l'arc	Le tuatiirle du CQP « Tcencehiin striopf de tir à l'arc » est classé au goprue 3 de la cooiventnn clvitolece nnatloae du sport	Le taiurtlie du CQP « Teciecihnn srptiof de tir à l'arc » edarcne et entraîne en atoumoine des séances ccoleetlvis et induivlediles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dnas la liitme de 12 pratiquants. Au rgread de la sutoaitin pnsliinrefoosée visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cneoporrss à un vuomle harorie de tvaiair lptreail de 360 hruees par an. Au-delà de ce vomule horarie annuel, l'employeur diot peermttre l'accès du psenrooesfinl taiiurtlie du CQP à une artue ceitfcrtioain du suceetr icnrsite à l'annexe II. 1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la frmioatn plrinsfosenleoe ialtinie ou continue, ou à défaut rurtecer une prsnneoe tiluirtae d'une cticeroiitafn du steceur incrtise à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
----------------------------------	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 janv. 2017

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiecirtn générale du travail, asini que d'une dnaemde d'extension et pdrrena efeit au peeimr juor sviuant la palbcutoiin au Jnaorul

(Suivent les signatures.)

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 liste prévue de l'article 5 de l'annexe I de la citonnoevn clitvceloe nnaatolie du srpot du 7 jlueilt 2005 , le CQP « Mtinoeur de rleolr skantig » créé par l'avenant n° 49 du 7 julielt 2010 et complété par l'option « Relolr randonnée » prévue par l'avenant 82 du 9 airvl 2013 est remplacé par les doisipsnoits seuitvnas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de roller skating Option « Cusroe »	Le tiirulate du CQP « Montiuier de roellr sintkag » est classé au guopre 3 de la coentnivoi cvietolcle nanotalie du sport	Conditions d'exercice Initiation en atiouomne puor tuot piublc aux activités roellr srtpos dnas les optinos ptngiaae aqtrsiutie et danse, course, rink-hockey, rleolr hockey, roellr freestyle, roellr randonnée, roellr loriiss et rleolr derby. Encadrement en autmonioie puor tuot puiblc de la crouse jusqu'aux pemirres naieuxx de compétition inclus. Limite des ciinotodns d'exercice Dans la liimte de 20 ptanutriaqs par titlurae du CQP. Dans des epsaces dédiés : gymnase, paatleu sportif, pstie de roller, vioe verte, mliieu ubairn et skatepark. Dans le cdrae d'initiation au roellr randonnée incunlat des mruueis sur vioe ouverte, l'encadrement d'un groupe de puls de 8 putaqiatnrs se fiat en présence de duex teriatuils de CQP, en aciloppaitn de la réglementation en vigueur. Au rgaerd de la stioitaun posfolnsierenle visée par le triltuaie du CQP, le beiosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cprronosed à un vluome horraie de tiarval à tpmes prtaiel de 360 hereus par an. Au-delà de ce vlmoue hriraoe aunenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptemterre l'accès du pnneoiorfessl truitiale du CQP à une arute ccoeiiittarfin du scetuer insirtce à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le biias de la farotimon pefioolsrneslne continue, ou à défaut ruceterr un pnnooreefsisl tartiliue d'une ctoftaeciriin du sutecer iictrsne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--	---	--

Moniteur de roller skating Option « Paitgnae aurstitiqe et dsane »	Le tutilraie du CQP « Meontiur de rolelr skanitg » est classé au grupoe 3 de la citooevnnn ciltclvoee ntnoaliae du sport	Conditions d'exercice Initiation en anmuioote puor tuot pubilc aux activités rllor sprtos dnas les onoitps pgntiaae aqrittuise et danse, course, rink-hockey, rloelr hockey, rllor freestyle, rllor randonnée, rloelr lrisois et reollr derby. Encadrement en anitomoue puor tuot pbluic du paiantge astiriuqte et de la dsane jusqu'aux pmieerrs neaiuvx de compétition inclus. Limite des codtoiinns d'exercice Dans la lmiite de 20 ptiunrtqaas par tuirltaie du CQP. Dans des eeacpss dédiés : gymnase, ptelaau sportif, pitse de roller, vioe verte, mlieiu uairbn et skatepark. Dans le crdae d'initiation au roellr randonnée ilcunant des mienurs sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gpuroe de puls de 8 patuqanirts se fiat en présence de duex tiriteluas de CQP, en atiloipapcn de la réglementation en vigueur. Au reagrd de la soiutatin pneilfesnosolre visée par le tlitriuue du CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement croposernd à un vluome horriae de taravil à tmeps ptraiel de 360 heuers par an. Au-delà de ce vumloe harorie aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrmeerte l'accès du peosnfsreionl trualitie du CQP à une atrue ccieftrtaiotn du steucer icnstrie à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foaromitn peioensolfrnlse continue, ou à défaut rtuecerr un pessoonfnierl tiliuatre d'une ctioiecftrtian du seutcer iicnrtse à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
Moniteur de roller skating Option « Rlleor fseetlrye » ou « Roller acrobatique »	Le tlitriuue du CQP « Muoentir de rllor stkiang » est classé au gpuore 3 de la cneonovtin ciclveolte nianlatoe du sport	Conditions d'exercice Initiation en aonimutoe puor tuot pilbuc aux activités rlleor soptrs dnas les opntios piatnage aitrqstieue et danse, course, rink-hockey, rloelr hockey, rllor freestyle, rllor randonnée, relolr lorsiis et rloelr derby. Encadrement en auoitomne puor tuot pbluic du rleolr feetrslye jusqu'aux pieremrs niuaevx de compétition inclus. Limite des citnoinods d'exercice Dans la lmtiie de 20 puqrataitns par tltrauiie du CQP. Dans des ecaepss dédiés : gymnase, palteau sportif, psite de roller, vioe verte, mlieiu uirban et skatepark. Dans le crade d'initiation au rlelor randonnée inuncalt des mnierus sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gurope de puls de 8 pqttauintars se fiat en présence de duex tleirautis de CQP, en aiioppclatn de la réglementation en vigueur. Au rgread de la siittuaon psfniosrlneeoe visée par le taitirlue du CQP, le beosin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crenorospd à un vmuole hriaroe de trviaal à tpems paietrl de 360 herues par an. Au-delà de ce vmluoe hiorrae aunenl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtmetree l'accès du psnofesioenrl tirlutaie du CQP à une artue cietroiatcfn du setecur isntcire à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la ftoariomn polroenslifense continue, ou à défaut recurter un poneonirfessl tirutiale d'une ciifrcietaton du sceeutr iitnsrce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Moniteur de reolr skating Option « Rink-hockey »	Le tliaurtie du CQP « Meouitnr de relolr sktiang » est classé au guopre 3 de la cninotevon ceiolvtce noitalnae du sport	Conditions d'exercice Initiation en amiuntooe puor tuot pulbic aux activités rellor strpos dnas les opnitos ptagiane aitqsiture et danse, course, rink-hockey, rlleor hockey, rlleor freestyle, rleolr randonnée, reolr lisoris et rolelr derby. Encadrement en aomnioute puor tuot pulibc du rink- hockey jusqu'aux pmrreeis neuviax de compétition inclus. Limite des coditinnos d'exercice Dans la lmitie de 20 ptuanrtqais par ttiaurle du CQP. Dans des ecesaps dédiés : gymnase, ptaaelu sportif, pitse de roller, vioe verte, mleiiu uriabn et skatepark. Dans le crade d'initiation au rleolr randonnée iunalcnt des munires sur vioe ouverte, l'encadrement d'un guopre de puls de 8 putqianrtas se fiat en présence de duex ttreiliuas de CQP, en apaptiioen de la réglementation en vigueur. Au regrad de la saittuoin pfleiloernsnose visée par le ttrailue du CQP, le bsoien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement corsesnropd à un vumole hairore de taivarl à tpems peatirl de 360 herues par an. Au-delà de ce vmluoe haroire auennl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot petrmtre l'accès du psoiesnoenfrl tuaitlire du CQP à une ature ctieiitarcfon du seteucr itrcinse à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la ftrmooian pelneriolsnfose continue, ou à défaut reructer un pnfoesresonil titliraue d'une crtoteiaifcn du seetucr isinrtce à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
Moniteur de rleolr skating Option « Reolr hoceky » ou « Rleolr in lnie hceoky »	Le tlirutiae du CQP « Moeintur de relolr sinatkg » est classé au guorpe 3 de la coenotvinn cectllvioe nniotaale du sport	Conditions d'exercice Initiation en atoonmuie puor tuot pbluic aux activités rloler storps dnas les opitons ptiangae atsiurtqe et danse, course, rink-hockey, relolr hockey, rllor freestyle, reolr randonnée, roellr loisirs et rleolr derby. Encadrement en anotmious puor tuot pilubc du reolr hecoky jusqu'aux pierrmes nivaeux de compétition inclus. Limite des conitnodis d'exercice Dans la liimte de 20 pintauqarts par tltaurie du CQP. Dans des epacses dédiés : gymnase, pteaalu sportif, psite de roller, vioe verte, mileiu uirban et skatepark. Dans le crdae d'initiation au rleolr randonnée inulncat des mireuns sur vioe ouverte, l'encadrement d'un guopre de puls de 8 puqintaats se fiat en présence de duex turlitaies de CQP, en alitipocpan de la réglementation en vigueur. Au rrgaed de la suiatotin pnrrsfileelonoe visée par le tiiuartle du CQP, le bsoien d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement ceroponsrd à un vomlue hrrioae de tviraal à tmpes peatril de 360 heeours par an. Au-delà de ce vmuloe hroaie aeunnl sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot prtemtere l'accès du pfrosnoieesl taitriule du CQP à une atrue ccfirioteain du stceeur ircintse à l'annexe II. 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la foitrmoan plofnssroeelnie continue, ou à défaut rrtceuer un psoonierefsnl titliraue d'une caiteforicn du sueetcr iicstne à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.

Moniteur de roellr skating Option « Reollr randonnée »	Le tualaire du CQP « Mnoiteur de rolelr snitakg » est classé au gpruoe 3 de la cotinenovn cceivotlle noalitan du sport	Conditions d'exercice Initiation en atooiunme puor tuot pliubc aux activités rllor stpos dnas les ontipos pnaigtae auistriqte et danse, course, rink-hockey, reollr hockey, reollr freestyle, rellor randonnée, rleolr liisros et roellr derby. Encadrement en aooitnume du rleolr randonnée jusqu'aux prmriees nuveiax de compétition inclus. Limite des cdintoions d'exercice Dans la litmie de 20 puaitnrqats par trtuiliae du CQP. Dans des esecaps dédiés : gymnase, paetalu sportif, ptise de roller, vioe verte, mieliu ubiran et skatepark. Dans le cdare d'initiation ou d'encadrement au rllor randonnée iancnlut des muinres sur vioe ouverte, l'encadrement d'un grpuoe de puls de 8 paatntrquis se fiat en présence de duex tilueatirs de CQP, en atpliociapn de la réglementation en vigueur. Au rrgaad de la stuaioitn plsnrfonliossee visée par le taitlrue du CQP, le bieosn d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement cnprersood à un vumloe haoirre de traaivl à tmeps piraetl de 360 hreeus par an. Au-delà de ce vumole hoiare anunel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptrrmeete l'accès du pnfssoeeroinl traitilue du CQP à une autre cocatfritiien du stuceer isnrctie à l'annexe II. 1 du cdoe du sprot (niveau IV ou supérieur) par le bias de la ftimooran plorenienoslfse continue, ou à défaut ruerectr un pnreeofnisosl ttrauiile d'une cttefrcaioin du sctueer ircsntie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--	--	--

Moniteur de rlelor skating Option « Roellr dreby »	Le tiaurlite du CQP « Mteinour de roellr sitankg » est classé au goprue 3 de la ctnoeovnin clivolctee naailnote du sport	Conditions d'exercice Initiation en autniomoe puor tuot pliubc aux activités rlelor sptros dnas les oonptis pinatage asitqrtime et danse, course, rink-hockey, rleolr hockey, rellor freestyle, rleolr randonnée, rleolr loisirs et relolr derby. Encadrement en aminootue puor tuot pubilc du roellr dreby jusqu'aux pmirrees naeuivx de compétition inclus. Limite des cdonotinis d'exercice Dans la ltiime de 20 ptraiqntuas par tatiilure du CQP. Dans des eapecss dédiés : gymnase, pltaaeu sportif, pstie de roller, vioe verte, meliiu uairbn et skatepark. Dans le cadre d'initiation au rllor randonnée iculannt des meuinrs sur vioe ouverte, l'encadrement d'un gupore de puls de 8 pinqtrutaas se fiat en présence de duex tiuirlteas de CQP, en atiioopplan de la réglementation en vigueur. Au rgraad de la sotauitn poelreosfslnine visée par le trliatuie du CQP, le bseoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement crnrospeod à un vuolme hriorae de tvarail à tpmes petrail de 360 hruees par an. Au-delà de ce vumole haoirre aunnel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot ptermete l'accès du pfroneesonisl tltauuie du CQP à une autre ciitcertoaifn du setuecr intsrctie à l'annexe II. 1 du cdoe du soprt (niveau IV ou supérieur) par le bias de la fraoimton pooiseselflnrne continue, ou à défaut retcurer un peensfsonoril talriuile d'une citfoirictaen du sueetcr icrstnie à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--	--	---

Moniteur de roller skating Option « Roller lrossiis »	Le taitirulie du CQP « Mineutor de roller sikntag » est classé au gurpoe 3 de la conneiotevnciloevcte naitnaoae du sport	Conditions d'exercice Initiation aux activités roller sports dans les sports pratiqués : patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement des activités dites « d'apprentissage du patinage », de « roller santé » et de « roller loisir ». Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 participants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, piste sportive, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée individuel des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de moins de 8 participants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur 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 à un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.
Moniteur de roller skating Option « Skateboard »	Le titulaire du CQP « Meneur de roller skating » est classé au groupe 3 de la certification nationale du sport	Conditions d'exercice Encadrement en amateur du skateboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 participants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, piste sportive, piste de roller, voie verte, et skatepark. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur 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 à un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrit à l'annexe II. 1 du code du sport.

Moniteur de roller skating Option « Mutnoaraboid »	Le titulaire du CQP « Moietunr de roller saking » est classé au groupe 3 de la cotneinovn cvoltcliee nolianate du sport	Conditions d'exercice Encadrement en aitomouue du mobnntaroaiud jusqu'aux peeimrs niaeuvx de compétition inclus. Limite des cotonidnis d'exercice Dans la limtie de 20 pquitnrtaas par tutiairle du CQP. Dans des espaces de plniee nurtae pnatmeertt la ptiuarqe du mountainboard. Au raegrd de la sitaiuton pefosilennlrose visée par le ttiauirle du CQP, le biseon d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement conreprosd à un vomlue harrioe de taiarvl à temps prteail de 360 heuers par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur diot pttemrree l'accès du psensoreofinl titluiaire du CQP à une autre citieafcrtion du scteuier itsrcine à l'annexe II. 1 du cdoe du sropt (niveau IV ou supérieur) par le biais de la fmtaoiron poielorefnlssne continue, ou à défaut rtceuer un prsoseeinfnl tiiaulrte d'une ctiaicroetifn du setucer itincrsé à l'annexe II. 1 du cdoe du sport.
--	---	---

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 cisoosmmin mitxe prtiaiare de la bcnrhae du sorpt du 10 juin 2016, les prrenatieas suiaocx se snot accordés sur les pecnripis siutvans :

- ? une aionmtetugan du ctaapil décès défini à l'article 10.4, psansat de 100 % à 150 % du saialre de référence ;
- ? une bsisae du tuax de cotisation, aevc un tuax d'appel fixé à 0,58 % du sraliae burt total.

Cette décision est le furit de dusiinscsos menées sur l'avenir du régime de prévoyance et vsnait à pguerr une priatae des réserves de ce régime, après arcocd des oingreasms assureurs.

Le présent avnnaet a puor oebjt d'entériner ces maitnfodiocis à cmtepor du 1er jeliult 2016.

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

Les tiruetlias des CQP définis par les anenavts n° 49 du 7 jleliut 2010 et n° 82 du 9 avirl 2013 cnsvroeeent le dirot d'exercer luer activité dnas les cntioionds qu'ils prévoient.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditireocn générale du travail, asnii que d'une denmdae d'extension et pdenrra eefft au prmieer juor snuavit la pialotcibn au Jrnoual oiifcel de l'arrêté d'extension.
Le 8 airvl 2016.

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2017

(Suivent les signatures.)

Article 1er - Modification de l'article 10.4 du chapitre X
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le monntat du caaiptl décès défini à l'article 10.4 est relevé à 150 % du siraale de référence.
L'article 10.4 du chiratpe X « Prévoyance de la CNCS » est remplacé par les dnpissitioos svuatnies :

« Arcltie 10.4
Capital décès
En cas de décès du salarié, qlulee qu'en siot la cause, anvat son départ à la ritatere ou à ptiarr de la dtae où le salarié est rnnoceu par la sécurité sliaoce en invalidité pnnetmaere et abulose (IPA) 3e catégorie, il est versé en une suele fios un capital égal à 150 % du salarie 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 catiistoon est fixé à l'article 10.8.
L'article 10.8 du cirhtpae X « Prévoyance de la CNCS » est complété par les diotpnioiss svneuatis :

« A ctpemor du 1er jiuellt 2016, un tuax d'appel est fixé à 0,58 % du saalrie burt total soeln la répartition snviatue : 0,29 % puor l'employeur et 0,29 % puor le salarié. Il est destiné au femnencaint des gneirtaas mentionnées aux aierltcs 10.3 à 10.7 de la ctvnoenion cveoilltce naoatnlie du sropt et sa répartition est fixée cmome siut :

(En pourcentage.)

Taux appliqués à compter du 1er jeliult 2016	Taux de ciittoason 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 salariae des plsenneros non indemnisés par la sécurité saiolce (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 pderrna efeit le 1er jilluet 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 cionontevn coeiltvtle ntoialnae du sport, les prarpehaags :

« Une coutinrobtin CIF bénévole à veersr à l'OPCA désigné est due par totues les eesenitrps de la brachne sur la bsae d'un tuax de 0,02 % de la mssae slalalare brtue aevc un mimunim et un mxaimum fixés cmme siut :

? puor les erpetnseirs de monis de 10 salariés : 2,00 ? mimiumm et 5 000,00 ? maximum.

? puor les eesirnetprs de 10 salariés et puls : 10,00 ? minmum et 5 000,00 ? maximum. »

« Cqahue année, la CEPNF de la brnache définira les oarntienits piirrorateis à prndee en cmptoe puor l'affectation des ciotuntronbs conventionnelles, nnetomamt en ce qui cnrcoene :
? le développement de la fimrotaon pfnelsoeonslsie ciunotne ;
? la sécurisation des parocurs pesnnofislsreos ;
? la rncoreesovin 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 aorccd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dertoicin générale du tvarial asni que d'une dnmdeae d'extension.

Sont remplacés par les dtosonspiis setavnus :

« De plus, une cbonitroitun supplémentaire cenilvnoIntneoe dédiée au fnnmeacient des acinots de foraimton destinées à pttemrree aux diriantegs bénévoles de seurtrcuts raleevnt du champ de la CNCS (bénévoles aynat des msisnois de dicteior et de gtseion de la srcutute tles que président, trésorier, secrétaire général, memrbe d'une incsatne dirigeante) d'acquérir ou de rcereforr les compétences nécessaires à l'exercice de luer miosisn est due par tutoes les eernrepists de la bhrnace sur la bsae d'un tuax de 0,02 % de la masse salliarae brute aevc un mniimum et un mmauxim fixés cmme siut :

? puor les eretspirens de mions de 10 salariés : 2,00 ? mmniium et 5 000,00 ? muxmiam ;

? puor les ertpreensis de 10 salariés et puls : 10,00 ? mminium et 5 000,00 ? mmuixam ».

Cette cbntioirtun est versée à l'OPCA désigné. »

« Chaque année, la CPENF de la brnhace définira les oniaenrttios pretrairiois à perdne en cptome puor l'affectation des cuotnbnirtis conventionnelle, nmmaotmet en ce qui coennrce :

? le développement de la faoimtrn ploieefnnsrlrose cotinune ;

? la sécurisation des prorucas pereoiifssnos ;

? la rorvsieeocnn des salariés ;

? les aitcnos de faoimortn destinées aux dtagenriis bénévoles. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diicetorn générale du travail, asini que d'une dmeande d'extension.

Il pnerrda efeit le limdnean de la ptailibucon de son arrêté d'extension au Jruanol officiel.

Fait le 18 neombvre 2016.

L'article 5 de l'annexe I de la cetnvonoin cvlocitlee nanaliote du sport du 7 jilelut 2005 est complété par les dpiinsoostis siuvtenas :

L'appellation du CQP « Atumiaenr teinns de talbe » devniet « Muetionr de teinns de tlabe ».

Les prérogatives et lmtiies d'exercice prévues par l'avenant n° 53 à la CNCS rneetst inchangées.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent ananevt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtoriecn générale du travail, ansii que d'une dmdenae d'extension et prendra efeit au pmeerir juor sivnuat la pbutliicoan au Jruanol ofciiefl de l'arrêté d'extension.

Le 18 nvmreobe 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 « technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « technicien sportif de rugby 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 toute sécurité ; ? évalue et régule l'entraînement en fonction des besoins des joueurs? ; ? accueille, informe et accompagne les publics? ; ? participe à l'animation et au développement de la structure. Au regard de la sous-section prévue 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 autre sous-section 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 une personne titulaire d'une qualification du secteur inscrite 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 représentants sociaux de la branche du sport ont signé un accord de méthode le 29 novembre 2013 sur des sujets qu'ils souhaitent négocier. En raison 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 accords sur le 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 équilibres économiques et sociaux entre les différents négociés, est le moyen :
? de déterminer le dialogue social au niveau 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 ?uvre des règles sèches ? ;
? d'offrir un statut collectif partiel et attractif pour l'ensemble des salariés ? ;
? de fournir aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles pratiques normatives, sociales, techniques et financières.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre pluriannuel prenant en compte les équilibres économiques nécessaires à la bonne réalisation des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Les partenaires sociaux en ont également de cette façon

conservent les conditions gagnantes un dialogue social de qualité.

Forts d'un bilan positif de l'accord précédent, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un nouveau accord de méthode pour la branche du sport, mêlant les thèmes qui n'ont pu être négociés dans l'accord précédent, et de nouveaux thèmes de négociation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont accordés sur les conditions ci-après :

Article 1er - Thématiques de négociation

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

À titre liminaire, les parties s'accordent sur la nécessité d'articuler le contenu du présent accord de méthode :

? avec les engagements de négociation déjà pris par la branche, en particulier dans le cadre des accords 87 et 89 relatifs au travail à temps partiel notamment les dispositions des accords 3 pour l'avenant n° 87 mentionnant l'article 4.6.2.1.1 et l'article 4 de l'avenant n° 89 mentionnant l'article 12.7.1.3.1 et de l'avenant n° 99 relatif à la désignation de l'OPCA ;

? ainsi qu'avec les sujets de négociation prioritaires qui seront imposés aux partenaires sociaux par la loi dans le cadre des textes d'application des dernières réformes du code du travail.

En outre, les parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de garantir un meilleur pilotage global pour la branche du sport tout en recherchant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacun de ces thématiques pour les employeurs et les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de doter la branche d'outils et de données statistiques afin d'appuyer leurs négociations. À cet égard, les partenaires sociaux établiront des rapports de branche, conformément à leurs obligations légales.

Négociation sur les contrats saisonniers

La loi prévoit que les salariés sylviculteurs de salariés et les artisans professionnels d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumis à des dispositions contraignantes en ce sens énonçant des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de recrutement de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Négociation sur la flexibilité conventionnelle

Il est prévu de négocier sur les conditions de travail et les conditions de travail dans le cadre de l'obligation de consultation de la branche (art. L. 2241-7 du code du travail). Cette négociation pourra, le cas échéant, s'appuyer sur les données de la branche disponibles.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

Une négociation sera engagée afin de déterminer une éventuelle révision salariale, notamment en intégrant dans les débats la question de la négociation sur les dispositifs d'intéressement et de participation à adapter aux différentes structures. Dans le cadre de cette négociation, il sera tenu compte des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées du présent accord de méthode.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu de revoir les dispositions relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la CCNS, notamment au regard de la loi « travail » du 8 août 2016, afin d'en adapter le cas échéant, les dispositions.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est prévu de négocier sur la définition des thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être conclus

sauf en ce qui concerne la CCNS, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi « travail » du 8 août 2016 prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Cette négociation doit se tenir dans les 2 ans suivant la promulgation de la loi.

Négociation sur le sport professionnel

Des négociations relatives au secteur spécifique du sport professionnel se poursuivront.

Négociation sur le handicap

Conformément aux obligations légales, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette négociation abordera également les sujets liés au maintien et à l'adaptation dans l'emploi des salariés non handicapés, qui s'ajoutent à un accès ou autre voir les capacités réduites. Il conviendra de prendre en compte les particularités du sport professionnel qui nécessitent par nature que les sportifs disposent de la plénitude de leurs capacités physiques.

Réflexions à mener autour des accords types de branche et de la prise en compte de la pénibilité

En dehors des différents thèmes de négociation visés ci-dessus, les partenaires sociaux s'engagent à mener une réflexion dans les deux domaines suivants :

? sur les modalités de prise en compte de la pénibilité dans les entreprises, tenant compte de la diversité des structures professionnelles ;

? sur l'opportunité d'ouvrir les négociations sur la mise en place d'accords types de branche (domaines, contenus, forme?), considérant que la branche est composée d'une majorité de travailleurs de moins de 50 salariés équivalents temps plein.

Article 2 - Calendrier de négociation

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2017

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents impacts à prendre en compte pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des calendriers spécifiques attachés à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra dans la mesure du possible aboutir avant le 31 décembre 2019.

Négociation sur la flexibilité conventionnelle

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être traité à court terme de septembre 2017.

Négociation sur le handicap

Il est convenu que la négociation aboutisse en décembre 2018.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

La négociation s'engagera à partir de septembre 2017.

Négociation sur les contrats saisonniers

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur le sport professionnel

La négociation se poursuivra 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 mener à bien l'opération de négociation, les deux parties conviennent de se réunir à l'occasion de périodes de superposition, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création d'un comité de négociation de travail paritaire. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord à l'usage en vue d'une validation en CMP.

Pour la bonne exécution des travaux, il peut être envisagé d'organiser une présidence et/ou une vice-présidence, au sein d'un comité ad hoc 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 parties 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 parties conviennent de déterminer les suites à donner 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 produira 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, relatif 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 de négociation et d'interprétation ».
Les dispositions de l'article 2.1 :
« 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 représentatives »

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. Cilerdaner 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 de négociation d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, sous l'égide de l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation de salariés doit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail.
Cette commission se réunit au moins trois fois par an sous la présidence mixte, sous la présidence paritaire.
Sont remplacées par les dispositions suivantes :
« La commission paritaire de négociation et d'interprétation 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 représentatives par l'arrêté du ministre du travail.
La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an sous la présidence mixte, sous la présidence 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 entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
Les parties conviennent de créer au sein de la commission paritaire une sous-commission d'interprétation et de négociation d'entreprise.

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

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

ortnaasigins pinsnloofsreees d'employeurs.
La présidence de la cosimimson srea assurée atenivarement par un représentant salarié et par un représentant employeur.
Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission porura se doter d'un règlement intérieur.

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

La sous-commission est msie en plcae puor réaliser les msinsios stavinues dévolues par la loi à la cmsiomiosn ptairare pntemenrae de négociation et d'interprétation : interprétation des diotpoiinssis de la conoievntn clcvoitlee nolinaate du soprt ? ; etmrresnnieget des acrcods cltolceifs d'entreprise ? ; établissement du rrpaport aenul d'activité.

A. ? Interprétation de la cnovtenion ctvicollee naolnatie du sprot

La sous-commission est chargée de fmolurer un aivs sur l'interprétation des diptsiiooinss de la présente cvneoniotion cvlticleoe nationale.
Suivant qu'elles snot formulées par un eymlpeuor ou un salarié, les quoiensts d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oianiosartgn ponroiefesslnle d'employeurs ou d'une oisangatiorn scndilaye de salariés représentative.
Elle puet également rdrene un aivs à la dmeande d'une jciutiidorn sur l'interprétation d'une coenonivtn ou d'un acrcod ctlolecf dnas les cdonnitios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.
En cas d'accord etrne les parties, l'avis d'interprétation porura faire l'objet d'un ananevt à la présente convention, cnlcou en coimsimson paitrarie pmeatenre de négociation et d'interprétation et smious à extension.

B. ? Eegnesermirntt des adorccs ceiltflocs d'entreprise de la bahrne

En aptacioilpn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission eirtresge les adcorcs ctfeioicls d'entreprise rtleafis à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des

horaires, au repos et aux juors fériés, aux congés, et au coptme épargne-temps cncouls et tnirmass par les srtuucrtes de la branche.

C. ? Établissement du rrpaport anenul d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le raopprt aennul d'activité mis en palce par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
En actppaiolin de cet article, le rrpaport cmnrepod un blain des acdrocs cleoctfils d'entreprise tnmsiars à la branhce dnas le crade du pniot B, en pleatcriuir de l'impact de ces arcodcs sur les cinodtoins de tvarial des salariés et sur la curnconcere entre les eínerpstrtes de la branche, et formule, le cas échéant, des ridmoatocanmnes destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Le rapport srea présenté puor vaoiltidian à la cismimoosn prrataiie pnmnraeete de négociation et d'interprétation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avenant est clnocu puor une durée indéterminée. Il pnred eefft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dciietron générale du travail, asni que d'une nddaeme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent anenvat midoife les aeicrtls de la cioovtennn cetolilvce nanliotae du soprt rlifates à la cioimomssn nltniaaoe de négociation (art. 2.1) et à la cmoiosmism piiararte ninalatoe d'interprétation et de vdatioalin (art. 2.2.2) aifn de tienr cmptoe des nllouvees dssitoiopins isesus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

supplémentaire.

En conséquence, il cressea de prdiorue efeit à la dtae lmitie de vmseeenrt des ctobinritnuos à la fratoomin pelennorfoislse aeissss sur les msesas slaraaeils de 2018.

Il est expressément acté que tuotes les ciioorntnubts légales et cioeenevIntonnls assises sur les mssaes saellriaas 2018 seonrt à vsreer au puls trad le 28 février 2019 par les etsnprirees de la brhcane à Uioanimfrton et qu'elles vdninerot nmmetaomt cmsopeenr les enamgtnees accordés par Uritaifomnon jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2017

Le présent ananvet frea l'objet d'un dépôt à la diocreitn générale du tvaairl et d'une dedanme d'extension.

Il prerdna eefft au pimerer juor suavint l'expiration du délai relitaf au driot d'opposition des oainsgatirons non signataires.

L'article 5 de l'annexe I de la conteinvon coieivllcte ntilaaoe du sorpt du 7 jleuilt 2005 est complété par les dstispnoois sanvueits :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

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 Umatfnoriion 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

Animateur de tennis	Le titulaire du CQP « Auanitemr de tinens » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice reviennent à la définition de la saturation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. « Etennement de séances collectives de découverte de tennis, bacheliers ou pedal pour tout public » Et « Intégration pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de bacheliers ou pedal ». Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre qualification 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 une professionnelle titulaire d'une qualification du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.
---------------------	--	---

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 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
--------------	--------------------------------	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 déc. 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 prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	Le titulaire du CQP « animateur bouliste » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice reviennent à la définition de la saturation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition. 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 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 autre qualification 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 une professionnelle titulaire d'une qualification du secteur inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.
---	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2018

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. Faits relatifs aux cadres et à des 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 exercent d'une fonction dans l'organisation de l'entreprise du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquelles 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 exercent d'une réelle autonomie dans l'organisation de l'entreprise du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, atouts 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 exercent d'une réelle autonomie dans l'organisation de l'entreprise du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. Coefficient de pondération de forfait

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une motivation dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci. Cette motivation de forfait individuel peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle indique 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. Valeur 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 convention collective peut prévoir une durée de travail en jours inférieure.
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 travaillant un week-end ? nombre de jours de congés payés acquis ? nombre de jours fériés dans l'année civile travaillant un jour 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 mois du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y aura, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non

général du travail, ainsi que d'une demande d'extension et pourra être au premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté 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 du 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. Dépenses communes

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié attribuent une attention 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 seront déduites du forfait. Les absences non ouvrant pas droit au maintien de salaire forment l'objet d'une rémunération proportionnelle.

5.3.1.5.2. Dépenses 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 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 sont 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 permettant d'apparaître le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le pourcentage des journées de repos (jours de 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 pouvant éventuellement être rencontrées :
? difficultés dans l'organisation du travail ;
? charge de travail excessive ;
? alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux heures quotidiennes (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)
Il faut répartir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le pourcentage des journées de repos.
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 remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Entretiens :

Un eenerttin indiviuedl anneul aonbadrt la chagre de travail, l'organisation du tepms de traiavl anisi que l'articulation vie privée ? vie pelilnsrnfioese srea organisé. Cet etnteerin diot nentamot pettermre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses ditros à reops jreliaunr et haddrieamboe et que sa cgarhe de tirvaal est cbloimpae aevc une durée du tarival raisonnable. Il est rappelé que l'amplitude et la chgrae de tvairal donevrt rsteer rlnaobseains et asseur une bnnoe répartition, dnas le temps, du taravil des intéressés. Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, siloilectr à tuot moenmt la teune d'un eetierrnn en cas de siuoittan anormale, au rraegd nnmtaemt de la craghe de travail, des tepms de reops et l'amplitude horaire.

Information allenune aux IRP :

En outre, un bialn aenunl sur l'organisation du tarvial et de la caghe de tarvail des salariés concernés srea communiqué, s'ils exsistent au sien de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au coinsel socail et économique.

5.3.1.7. Dorit à la déconnexion

Les salariés suoims au régime du fraifot en jrous sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion. Il s'agit du tpms en drhoes du tpeps de tvairal padennt lqueel le salarié n'a pas accès aux mynoes tohceeqounligs lui patneemrtt de cumioqneumr ou de se cecontenr au réseau intranet/ internet. L'employeur du salarié en citoeovnnn de fofriat en jorus sur l'année est tneu de prévoir, dnas la civnentoone de forfait, des dioitsiposns pmtneatrtr d'encadrer, de définir les modalités de son rcpseet et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8. Tmpes de repos

Les salariés soumis à ce régime depssinot d'une gradne liberté dnas l'organisation de luer tpms de trviaal à l'intérieur de ce frfoait annuel, suos réserve de repestecr les règles légales revelitas au rpeos qutoidein (11 hereus consécutives au minimum), au ropes haobdeiarnde (6 juros de taairvl par siamene au mmuaxm et un reops de 35 hreeus consécutives au minimum) et aux apuldmities (13 heerus par juor de travail, au maximum). La prsie des jruos de roeps supplémentaires diot pterrmtee une bnone répartition de la chagre et des périodes de taavirl du salarié sur l'année. Les juors de rpoes puenevt être affectés, le cas échéant, à un copmte épargne-temps.

5.3.1.9. Rchaat de jours 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 nermvboe 2015 détaillant les petratsnois du régime cnotenionvenl oatilgborie est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les suetctrrus cueotervs par le présent arccod punveet fiare le ciohx d'appliquer une curvorteue clvoilecte et oibitgloare aevc des nuieaux de ptotnreias égales ou supérieures, à cleles du régime cnnooenvientl obligatoire.

La ceonovnitn de ffraiot puet prévoir, à la dendame du salarié, le rahcat de juor de repos. Ce rhcaat s'effectue solen les dsiiitoospsn légales. »

(1) L'article 5.3.1.1 est étendu suos réserve qu'en aaitcoplpin du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aocord d'entreprise précise les catégories de salariés spicteeslbus de cclonrue une ctonniveon ivedndlliule de ffraiot aenunl en jours, en se cfnnmraoot aux critères posés par l'article L. 3121-58. (Arrêté du 18 spbmertee 2020 - art. 1)

(2) L'article 5.3.1.3 est étendu suos réserve de la csoiocnulu d'un aocord d'entreprise précisant les cotidinnos de prise en compte, puor la rémunération des salariés, des aeescnbs aisni 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 porauirt par emelpxe prévoir une règle de claucl preatemtnt de déterminer le slaaire jiearnlour du salarié, ou ercnoe des modalités de régularisation de la rémunération du salarié qntauitt l'entreprise en corus de période de référence arlos qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de ropes aqexluus il puiaivot prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de puls de jours que cuex auxuqls il pvoiuat prétendre. (Arrêté du 18 stbepreme 2020 - art. 1)

(3) L'article 5.3.1.4 est étendu suos réserve que les soiulanpttis railevets au dépassement du ffraiot ne feassnt pas oaclbste à l'application des alecirts L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dnereir alinée du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 sbtmreepe 2020 - art. 1)
(4) L'article 5.3.1.6 est étendu suos réserve que l'entretien anenul prévu arbode également le thème de l'organisation du traavil dnas l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dipoiointsss du 2° du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 seemptbrbe 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2017

L'article 5.3.1.1. est transformé en alcirte 5.3.2.
L'article 5.3.1.2.2. est transformé en artilce 5.3.3.
L'article 5.3.2. est transformé en alcirte 5.3.4.
L'article 5.3.3. est transformé en atrilce 5.3.5.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2017

Le présent aeavnnnt est ailpacbple dès sa surnatige et puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drcetiion générale du travail, ansii que d'une damdnee 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 taeablu des ctnaoiisots gbeaolls du régime conventionnel, les ptieeaarnrs soiaicux décident d'insérer l'alinéa 6 sniuvrt :

Au 1er invaiier 2018, puor le régime conevenetninol ogaiiorltbe (annexe 1) du salarié isolé, à ttrie indicatif, le tuax d'appel pratiqué par les ogmsnriaes aususrres recommandés est fixé à hateuur de :

(En pourcentage.)

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Salarié (isolé)
Régime général	0,92
Régime lcoal (Alsace-Moselle)	0,59

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptiraes seaiartigns cnienvonnet que le présent anaevnt pnerd efet le 1er jnviaer 2018. Les ptiraes au présent avnanet en dmenendat l'extension.

Le présent aanevt est cclnou puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À la sutie de la présentation des résultats 2016 et prévisionnels 2017 par les onigasmers arsusreus recommandés, les pariraetens saiocux de la brcahne srpot ont décidé d'ajuster le régime frias de santé mis en place par l'accord du 6 nrvebome 2015 en teerms de getriaans et de coût.

Le présent aenavnt a puor octiebif d'améliorer les ptoaetsrnis tuot en cnsveoarnt l'équilibre du régime.

De plus, les miacfoitodnis apportées aux gitrnaaes tnnieent cotpme du rpemnmicaet de la nooitn de cntorat d'accès aux sinos (CAS) par la notion de dtpfiiosss de puaiqrte tiatfiarre 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 sropt du 7 juellit 2005 est complété par les dopisniistos saietvuns :

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 sropt du 7 jleuilt 2005 est complété par les dstoionsiips satvvenus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
--------------	--------------------------------	--------------

Dans ce cadre, le présent annavet moiidfe les éléments saivtuns :
? ? le tblaau de gtneraias de l'annexe 1 de l'accord du 6 nevomrbe 2015 visé dnas l'article 4 de l'accord reiatlf aux paosrteints otbaiglores miamenils ;
? ? l'article 7.1 de l'accord rlaitef aux cittaosoins du régime cenovnonnieltl obligatoire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe		Le ttailrue du cirtcfiaet de qcilutiioafan psnofenrleoisle
Tableau de grenatais		éducateur tienns (CQP ET)
Régime cvnnntneeoniol oibtoagirle		ptirapice eieicvmnuxlst à l'initiation au tennis, suos
(Tableau non reproduit, clslauobtnr en lngle sur le site www. journal-officiel. gov. fr, rriiubqe BO		forme collective, de tuot
http :// www. journal-officiel. gov. fr/publications/ pte/ pdf/2018/0008/ boc _ 20180008 _ 0000 _ 0022. pdf		observantiquaulprieer
		niveau de compétition
		(indication publications/ pte/ pdf/2018/0008/ boc _ 20180008 _ 0000 _ 0022. pdf)
Éducateur tinnes (ET)	Le ttlruiiae du CQP ET est classé dnas le guopre 3 de la conoetivnn ctlviecole nnailotae du sorpt (CCNS).	Il est capblae d'assurer la sécurité d'un gorupe de ptraaintus lros de séances d'initiation au tennis. À l'exclusion des crous individuels. À l'exclusion de l'entraînement et de la fmariootn de cadres. Son hiaoire d'exercice est limité à 360 hurees par an. Lorsque les lmielis d'exercice hreoiars ne snot pas respectées, le tiaturlrie du CQP ET est classé au gproue IV de la CCNS.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt auprès de la detioicrn générale du travail, aisini que d'une dndaeme d'extension et prrdnea effet au priemer juor sauvnit la paibocitlun au Jnaurool oeffiicl de l'arrêté d'extension.

Pleur de paruthace de secours	Le tuilitrae du CQP de peiulr de pauahcrte de soeucrs est classé au gproue 3	Le pileur de praahtce de sreuoos contrôle, plie, assemble, démonte, démêle et ettirenen les ptucearhas de soruces dnnot il a la responsabilité au reragd des réglementations en vigueur. Au rgeard de la suioattn ponensoelrisfle visée par le CQP, le bseoin d'intervention identifié cersoornpd à un vlmoie hroriae de triaval peratil de 360 hereus par an. Au-delà de ce vmluoe hiorare annuel, l'employeur diot pemrrtete l'accès du poiefesnnrsorl tilaiture du CQP à une aurtte cetctfiarion du suectr iitrsne à l'annexe II. ? 1 du cdoe du srpot (niveau IV ou supérieur) par le baiis de la fotiarmon pisnooneelflrse continue, ou à défaut rtruecr une psrnnoeie tlirtiuiae d'une coferiaicittn du steecur itricnse 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 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.	Réparateur de parachutes	Au regard de la situation pluriennale visée par le présent avenant, le CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3
---	--------------------------	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

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.

Initiateur voile	Le titulaire du CQP d'initiateur voile est classé au groupe 3	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premières niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité d'un titulaire d'une qualification 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 pratiquants encadrés par un titulaire d'une certification de niveau IV ou supérieur. Au regard de la situation pluriennale visée par le CQP d'initiateur voile, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement supervisée correspond à un volume horaire de travail partiel 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 professionnelle 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 d'accéder à une qualification d'encadrement inscrite à l'annexe II. ? 1 du code du sport.
------------------	---	--

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 rattaché 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 reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. »

? 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 représentants 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 de prise d'effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.	Encadrement en activité de pétrole
Animateur Ptolee Bsuaee	Le titulaire du CQP « Aumont Ptolee Bsuaee » est classé au grade 3 de la CCNS.
	des activités de pétrole
	dépôt auprès de la direction
	générale du travail, ainsi que d'une
	demande d'extension et
	de prise d'effet au premier jour
	suivant la publication au Journal
	officiel de l'arrêté d'extension.
	cdare de l'initiation et la
	putaire loisir ;
	? jusqu'au niveau de
	compétition régionale et
	jusqu'à 18 ans dans le cadre
	de la pratique compétitive.
	Au regard de la soutenance
	professionnelle visée par le
	CQP, le boursier d'intervention
	identifié correspond à un
	volumen 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 de prise d'effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail peut créer 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 les organisations patronales et syndicales représentatives qui sont soumises à l'approbation des membres 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 supérieurs hiérarchiques au moins 48 heures avant la date de chaque réunion.

2.2.2. CNPEF du sport 2.2.2.1. Objectifs

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

? renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle ;
? promouvoir les liens entre les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
? agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale d'entreprise ;
? élaborer une politique de branche en matière de l'emploi que de formation.

2.2.2.2. Emploi

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

? promouvoir l'évolution des emplois dans le secteur professionnel ;
? limiter la précarité de l'emploi ;
? promouvoir une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi en tenant compte de la pluriactivité et le pluri-emploi ;

? euefetcfr tutoes démarches utiles auprès des omesgairns pilubcs de pmeaelcnt en vue de cuorconir à l'insertion pfeosneirnlloe des jneus à l'issue de luer friaomtn ;
? turover des sluoonits puor flaiicter le rslecasenmet ou la rcevoironesn des salariés.

D'autre part, les eepnrsetrs snot tueens d'informer la CENPF des licteimneens économiques de puls de 9 salariés en mnios de 30 jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CEPNF est particulièrement chargée puor la bharnce :
? d'établir et d'analyser le blain des ainotcs de farmtooin réalisées ntemaonmt dnas le crdae des panls de formation, des CIF et des fritonaoms en annelacte ;
? de définir les mneoy s à mrtete en ?uvre puor mener une pouqitlie d'insertion des jneues ;
? de rechercher, en ctnaoectroin aevc les pruoovis pblcius et les différents aruects du secteur, nmnetomat les fédérations sierpovts et les orsmngiaes de formation, les moyens perpsos à aussrer une uitiitaolsn oltpmiaie des rueescross de foiatormn ;
? de merte en ?uvre aevc l'État un coatnrt d'études poivrptecss de l'emploi ptrmnteat de développer la faoroitmn ponsnrlfeisolee ;
? de foaeisvrr l'adaptation des froatnmios plloesfesoirnens à l'évolution de l'emploi ;
? de définir les référentiels des métiers qui permettront, dnas la branche, la psire en ctmpe de la fmioatorm et des aicqus professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CNEPF est composée de 4 représentants désignés par cnuache des oiartgongsinas sdyllanceis de salariés et d'un nrmoe égal de représentants des ongaaitnoirss psorieslfleeonns d'employeurs, visées au peermir 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 miiossn d'instruire des dmedaens de création de crfteiciat de qilocfaautiin pnoeosrilflnsee formulées auprès de latide csmoimosin et de réaliser l'observation et le sivui des CQP. Elle se cspmooe de 3 représentants de cancuhe des osgnotnaiais sacydyns de salariés et d'un nrmoe égal de représentants des oratiniognosas pesenofnersoills d'employeurs, visées au peirmer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.6.

Tout pejort ou proiitsoopn de la CPENF sbtlpcesuie d'avoir des conséquences sur les fdnos du piritmasrae diot friae l'objet d'une décision de la CMP.

2.2.3. Comsiosmin piraraite nltnoaiae de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlliee sanitaire 2.2.3.1. Objectifs

La cmisisomon pirtraaie nlineatoe de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlliee sraitanie est chargée :

? d'analyser toutes les benuaqs de données (statistiques de la CNAMTS, rqseis peonlesnrsoifs ?) ;

? de popoersr aux pineetraars scauiox des actoins en vue d'une putiqlioe de prévention de la santé et de sécurité au tiavral ;

? d'élaborer, à son iiiinvttae ou sur sianise de la csmomiison mtxie pitarirae (CMP), des recmiaaonndotms après aanlsye des activités psiqehyus et srevpotis sur les différents dstfipiloss de sécurité soeln les réglementations en vigueur.

Les rmdintemoaonacs snot adoptées dnas les cotidoinns et solen les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, totue rinmootamedacn diot être négociée en cmismoison mxite ptrriaaie aifn de firae l'objet d'un acrcod étendu et qui srea annexé à la présente convention.

? de doennr à la csmiisoomn mixte paritaire, sur sa demande, des aivs sur tuot sjuet eantnrt dnas ses attributions.
Elle pourra en tnat que de bseion fraie apepl à des experts.

2.2.3.2. Composition

Cette cmisomsoin est composée conformément au pnricpie énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle ctormope 3 représentants de caunhce des oinraagnsots sdeicnlyas de salariés et un nborme égal de représentants des oonisgaitanrs pesllorsnefeions d'employeurs.

Cette cisomoimsn se réunit à la demdnae d'au monis une des oigsirnoanats visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la comiiossmn srea assurée aeevtaentlrimnt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

2.2.4. Comisoismn pratiiaie nionltaae du sorpt professionnel 2.2.4.1. Objectifs

La cismismioon praitiare naalnitoie du sprot pniefroosnsel a puor ojbte de titaerr de ttoue qoeistun rveliate au captrihe XII.

Elle furomle ttoue piiorstopon à la csimimoosn naotnliae de négociation et la CPNEF.

Elle instruit, étudie et tesramnt les acorcds signés dnas le cadre de ce carhpite et émet un avis.

2.2.4.2. Composition

Cette commission, conformément au pipnrce énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 3 représentants de cuhcane des ongairnisoats senyadicls de salariés et d'un nmbroe égal de représentants des onargaoisnits pesnrneolfselios d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence srea assurée aelnntvaretmiet 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 asnii rédigés à la fin de l'article 2.3 de la CNCS :

« À trtie expérimental, aifn de foiarvesr le dgiloaue social, les ptreinareas saouicx conviennent, puor l'année 2018, de la possibilité que les firas iuinnts par la tneue de 4 réunions ilnnidratycsees sionet pirs en chagre par le fnod d'aide au développement du paritarisme. Ces dosisntoipis csnoseert de poruirde leurs efftes au 31 décembre 2018.

Ces fiars saeeirnt aolrs pirs en chrage savniut les modalités du règlement intérieur du fdnos d'aide au paritarisme, dnas la lmitie de 2 représentants par organisation, et à la cdoitoinn que l'ensemble des ootragssanniis snialcdeys de salariés seinot présentes. »

Le reste de l'article dremeue inchangé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le caiphtre VIII de la CNCS relaitf à la faoiotrmn professionnelle, le 1er alinéa de l'article 8.8.3 est désormais asini rédigé :

« L'observatoire est géré par un comité de ptlgaioe composé de 3 représentants de chacune des oiatrgnosanis siyycdaenls de salariés et d'un nrmboe égal de représentants des oaniniostagrs prososnfneeiells d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Le retse de l'article dmreuee inchangé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Dans le cpiarhte X de la CCNS, riletaf à la prévoyance, l'alinéa 1 de l'article 10.10 est complété et ansii modifié :

Les cntiniodos de siuvi tenuhicqe du régime snot précisées par vioe de pocorlote technique.

« Le régime est administré par la ciossmmoin ntainloae prtairie de gestion. Cttee coosmmiisn est composée conformément au piriopne énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle cmotorpe 3 représentants de chuncae des oiraignostnas syiacdnels de salariés et un nrobme égal de représentants des oiarsoatgins prnosolfeneeslis d'employeurs.

? farie évoluer à la hsaue ou à la bsisae les garaetnis et/ ou les tarifs, en focnitrn de l'équilibre finceinar du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou enrcoe d'évolutions légales ou réglementaires nmmaontet ;

Cette cmmisosoins se réunit à la dmednae d'au mions une des oaronitignsas visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

? mttere en place, à l'aide des oneiasgmrs aresrusus recommandés et éventuellement d'un aatucire conseil, tuot dtossiiipif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue ntomemant d'éviter ttoue siuoaittn de stcsiaumomroonn ;

La présidence de la coomiismnsn srea assurée atrmaelnvitenet par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur. »

? polteir les aitcons pireritrioas rtelievas au huat degré de solidarité.

Le reste de l'article 10.10 dreumee inchangé.

Son ftenmiocnonnet est régi conformément aux dtpsoiisons cieonvenlelotnns applicables.

Article 6

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

Elle prroua se doter d'un règlement intérieur.

Dans le cptihare X de la CCNS, il est ajouté un artclie 10.13, aisni rédigé :

Il est coennvu que cttee ciooismmn se réunira, dnas la mesure du possible, sur un rhmtye équivalent à culei de la coissmomin piarrate nalniotae de prévoyance, siot à rsain de 2 réunions au monis par an.

« Alitcre 10.13.

Commission pairrtiae nitanolae santé

Les réunions de ces 2 csioomsimns seront, aautnt que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

La présidence de la cmsiooisimn srea assurée anntteeraleivmt par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Le présent aaennvt pnred efeft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doitericn générale du travail, asini que d'une dedhmae d'extension.

Son rôle est de siuvre l'application et l'évolution du présent aorccd et du régime cnevtooeinnnl de fiars de santé.

Article - Préambule

Au titre de ses différentes missions, il s'agira natommnet de :

En vigueur étendu en date du 3 mai 2018

? poiletr paritairement, à l'aide des oearmngsis aerussrus recommandés et éventuellement d'un aicurtae conseil, le régime en aurnasst la pérennité et l'évolution régulière du ditsipiosf grâce à sa maîtrise technique, la psire en cmtope des spécificités de la branche, l'optimisation du retse à caghre des assurés et la maîtrise de la csamtnmoioin ;

Prenant atce de la protuian des arrêtés du 10 noermvbe 2017 et 21 décembre 2017 par lulsqees le mstnriie du taiavrl a fixé la liste des onsrriinagtaos syndiaecls de salariés et d'employeurs rennucoes représentatives dnas la bacnhre ponesiferonlsle du sport, les ptaernareis scoiuax ont décidé de moifeidr la ceoninvotn ciovltelce dnas les tmrees qui siunevt :

Ce siuvi s'effectuera seoln un prcpinie de ptgoalie à l'équilibre de ccahun 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 sprot du 7 jliulet 2005 est complété par les dopontissiis sivtenaus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmtiie d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Technicien spitrof besalabl ? slatfobl ? ccikret	Le taltuirie du CQP « Techciinen sotirpf blsaebal ? saflobtl ? ckerict » est classé au guorpe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice reivenont à la définition de la siaouttin pilrneoelssnfoe visée par la quoialtiicafn et à sa spécificité : Encadrement en amuontioe des activités de bbleaasl ou stblaofl ou cekrcit puor un puilbc pemrcielpinat compétitif Au raegrd de la siiatotun pnoiesrloensfle visée par le CQP, le boesin d'intervention identifié csnproerod à un voulme hroirae de tvarial à tpmes pairetl en face-à-face pédagogique de 360 hereus par an. Au-delà tuote heure srea majorée de 25 %
--	---	---

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2019

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcirtioen générale du travail, ainsi que d'une dndmeae d'extension et

En vertu de l'article n° 39 de la loi n° 2018-771 du 5 smretepbe 2018 puor la liberté de coisihir son aivenr pesosirnnofel l'OPCA Ufnmaiiootrn bénéficiera d'un agrément pirivroose en tnat qu'opérateur de compétences à cmptoeur du 1er jvnaeir 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 anvaent est cclonu puor une durée déterminée. Il prednra eefft dès sa dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drticeion générale du travail, ainsi que d'une ndndemae d'extension.

**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 avnanet s'applique à l'ensemble des etirsneepsr cetrvuoos par la cvintennon cvilotelce nnaoalite du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un acorcd tpye par la bahrnce puor les enirptreess de monis 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 anteanvs n° 99 et 119 à la CNCS en tnat qu'OPCA de la bcarhne sropt est prolongée jusqu'au 31 mras 2019.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2018

Le présent aaevnnt a puor oebjt de peogorr la désignation de l'OPCA Uiioomtrfann puor la période du 1er jivenar au 31 mras 2019, dnas la mseure où Ufamnooitirn était à l'origine désigné jusqu'à la dtae lmiite de veenmrest des ctuobirtionns à la fiotaromn poonlerenssflie aiessss sur les msseas slaeraails 2018. Le présent anenavt ne préjuge pas des dsioonispipts qui sonert négociées ultérieurement par les ptaernaires suaicox de la bnarche concrcnnaet son opérateur de compétences de rtcamehnnatet dnnot l'agrément iredntvnirea à cmepotr du 1er aivrl 2019.

Technicien des équipements d'escalade optoin « Équipement et etniteren des siets nturales »	Le tliriaute du CQP « Tiheiecnncn des équipements d'escalade » opoitrn « Équipement et eenettrrin des seits nultraes » est classé au guproe 3 de la CCNS	Le tuitralie du CQP « Tceiihcenn des équipements d'escalade » otoipn « Équipement et ettreenin des siets nrlutaes » aménage et eetnertin les siets nuerlats d'escalade
Technicien des équipements d'escalade opotin « Ovrteure et miennaatnce SAE »	Le tluiairie du CQP « Tcichenien des équipements d'escalade » oioptn « Orrevtuee et meancintnae SAE » est classé au gropue 3 de la CCNS	Le tiailrite du CQP « Tecniichen des équipements d'escalade » option « Oerurtvue et mnnnceiatae SAE » crée les itinéraires et arsuse la mtneancaie des suctrtrues artificielles

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent aaevnnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la diectorin générale du travail, asini que d'une dmanede d'extension et pednrra efeit au preemir juor sniuavt la ptliboauicn au Juroanl oecfiifl de l'arrêté d'extension.

Le présent aeannvt s'applique à l'ensemble des enpiresrets crtueevos par la convntieon ctlcioelve ninlaaote du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un acorcd tpye par la bhacnre puor les enirtpseers de mions de 50 salariés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article 5 de l'annexe I de la cetoonnivn clcvoielte ninaltaoe du sport du 7 jilleut 2005 est complété par les dsitsioopins svteinas :

**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 juellit 2005 est complété par les dsnoptioisis svitauens :

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 onllteionpe « Activités puyhqiess et stiopvres sur proeresptiin médicale » est attachée aux citrctafies de qaiqcoiatilun pnlfesnoiosre (CQP) fgruanit sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « rtelaif aux cnnoiodtis de dsnespoiitn de l'activité pysiughe adaptée petriscre par le médecin tiarnatt à des pattenis atttneis d'une acitoeffn de lnogue durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmitie d'exercice et durée de validité
--	--------------------------------	--

« Activités piyqhseus et sioptevrs sur ppcetoriirsn médicale »	La cticisiaoisflan du talrtiue de la qaitofaculiin complémentaire olenoltinpe est fcoitonn du CQP aeuqul elle est rattachée.	d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant des liaitnmitos menmiis ou ne présentant pas de litiaomtin fonctionnelle. Suos caretiens conditions, il puet être amené à ineitrvrner auprès d'un ou preiusuls pratiquant(s) présentant une ltmitaiaion modérée suos la responsabilité tiucheque et pédagogique d'un référent identifié et dnas le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.
--	--	--

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent annevat frea l'objet d'un dépôt auprès de la deicitron générale du travail, aïsni que d'une dmeande d'extension et pderna effet au peirmer juor snuavt la pblouiiatcn au Jauronl oeiciffil de l'arrêté d'extension.

salariés ETP ;
? 18 hreus par mois, dnas les eresrnetpis oaupncct de 151 à 499
salariés ETP ;
? 24 hereus par mios dnas les eerpeinrsts opcuacnt 500 salariés ETP et plus.

Dans les eeseinrrtps opancct de 7 à 49 salariés ETP, les mbreems de la délégation du prnnesol du CSE désignés cmmeo délégués syndicaux, peeuvnt uitesilr puor cette ftnocion le crédit d'heures prévu à l'article 3.3.2.

Chaque délégué snaydcil puet usitiler des heerus de délégation, hiroms cleles mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, puor participer, au ttire de son organisation, à des négociations ou à des ctceoarnonits à un atrue nevau que cleui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »

Dans le cphritae III de la cvienntoon coletvlice ninolatae du sport, les aliertcs 3.3 et 3.4 snot remplacés par les dstinoiopiss sevuinats :

« Alcitre 3.3. Comité saoiel et économique (CSE)
3.3.1. Élection de la délégation du pesenonrl au CSE

Les mermbes de la délégation du pnorenesl au CSE soenrt élus et exrxoreent luers footcnins dnas les citnnoidos fixées par les diitnsiospos de la loi et des txtees subséquents, complétées par les dipsisniotos sinueuvas :

Dans cuhque ereispntre cmenponrat 7 salariés ETP et puls snaviut le décompte des ecifftefs encadré par l'article L. 2311-2 du cdoe du tarvial et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du pnorensel srea assurée dnas les cdotinnois saniutevs :
? de 7 à 10 salariés ETP : 1 titriluae ;
? de 11 à 24 salariés ETP : 1 turtaliie et 1 suppléant ;
? de 25 à 49 salariés ETP : 2 trleaitius et 2 suppléants ;
? de 50 à 74 salariés ETP : 4 ttlauiers et 4 suppléants ;
? de 75 à 99 salariés ETP : 5 triaieults et 5 suppléants ;
? de 100 à 124 salariés ETP : 6 tieultrais et 6 suppléants ;
? à paritr de 125 salariés ETP : cinotdinos prévues par le cdoe du travail.

L'effectif diot être atniett pnenadt 12 mios consécutifs.

Sont électeurs les salarié (e) s âgé (e) s de 16 ans accomplis, aaynt travaillé 3 mios au mions dnas l'entreprise et n'ayant fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rilevtæ à lreus dtoris civquies (code du tiavral L. 2314-18).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, pnareitreas d'un Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères et s?urs et alliés au même degré du cheh d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans aipmclos et anayt travaillé de façon cuotnine ou ditiunocnse dnas la même etsenrripe duepis 12 mios au moins.

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 cpatihre III de la cionvneotn ccivletloe nnaatoile du sport, les aerlitcs 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.4 snot remplacés par les dsioipotnsiis sinueuvas (l'article 3.2.3 rsete inchangé) :

« 3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du diort sycndail est rnocneu dnas tteous les esrptneers et s'effectue conformément aux dsopsnotiis légales en vgiuuer dnas les eitsnpreers de 50 salariés et plus.

Dans les etrisneers de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 prmeier alinéa du cdoe du travial les stcdnyias représentatifs puenvet désigner un mbreme de la délégation du perneosnl au comité soiacl et économique (CSE), puor la durée de son mandat, cmmeo délégué syndical.

Seul un mbmere tarutiile de la délégation du ponserentl puet être ansii désigné cmome délégué syndical.(1)

3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué sidcnayl représente en prnanemcee son oagroiaisntn auprès de l'employeur, en piicrtuelar en matière de négociation cetliclove d'entreprise. S'il y a des mebrmes élus de la délégation du penernosl du CSE, il puet les atsesisr dnas lrues fnnciotos à luer demande.

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

3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués sicanudyx bénéficient puor l'exercice de luers fonctinos des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, étant endentu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à cuhque délégué sdcinayl est fixé à :

? 2 heuers par mios dnas les epernritses de 7 à 49 salariés ETP ;
? 12 herues par mois, dnas les eenerrtsips oncupcat de 50 à 150

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité luer conférant des pouvoirs péeatmrnt de les alssmieir à l'employeur ne snot ni électeurs, ni éligibles.

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

Les lieux, dtaes et hruees d'ouverture et de frremetue du srutcin snot fixés par le pooolorcte d'accord établi oolebemagitrnt etrne les pietras et affichés aux enetpacmmles réservés habituels.

Les élections snot fiteas pndnaet les herues de traaivl et le tepms passé est rémunéré cmome tel.

Le procès-verbal de l'élection de la délégation du pesrneonl au CSE srea :

? adressé, lros de chquae élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dnas les cnotoindis prévues par l'article R. 2314-22 du cdoe du taviarl ;

? traimeas aux oigrastainnos sclnadeyis aaynt présenté des cadinadts ainsn qu'à celes anyat participé à la négociation du pclrtiooe d'accord préélectoral dnas les coniodnits prévues par l'article L. 2314-29 du cdoe du travail.

3.3.2. Atoinittubrs et myneos du CSE

3.3.2.1. Antrotbutiis du CSE

Les aotbttruinis du CSE snot définies et vrainet en ficoontn de l'effectif de la structure, tel que prévu aux acelrtis L. 2312-1 et saunivts du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pnsnreol au CSE a puor msiosin de présenter à l'employeur tteos les réclamations ieluivindeds et cotiecllevs qui n'auraient pas été dtieecrment satisfaites, rvateleis aux salaires, aux cfoiicnsalsais professionnels, à la ptoortien sociale, à l'application du cdoe du tvaarl asnni que des cvnnntioies et adrcros cifecollts de taviarl apibceplals dnas l'entreprise, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sclaoie et de siasir l'inspection du tvaarl de tuetos patlnies ou orebvtinasos rlvaetis à l'application des ppsiorinetrcs légales et réglementaires dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

En cas d'urgence, les mrbemes de la délégation du personnel, tiraitlues et suppléants, sornet reçus cemoenivlelctt et immédiatement sur luer dmanede par le cheh d'entreprise ou son représentant, étant précisé que la délégation du psnnoreel eexrce le dorit d'alerte dnas les cninditos prévues aux arelcits L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Dans les srtruteucus d'au mions 50 salariés ETP, outre les aoutibtrins précitées, le CSE a puor mosiisn d'assurer une erseipxon cllectione des salariés prnmeaett la pisre en ctpmoe penemnrte de leurs intérêts dnas les décisions retelivas à la getison et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la famtiroon pseinoferlonse et aux tnehueiqcs de production. Le comité est consulté sur les qionesuts intéressant l'organisation, la gisoetn et la mrache générale de l'entreprise dnas les cerads prévus par les acitelrs L. 2312-8 à L. 2312-10 du cdoe du travail.

3.3.2.2. Meynos du CSE

Le cheh d'entreprise est tneu de lessiar à ccuahn des mebrmes de la délégation du poesrnnel teiiltruas ou suppléants (en cas de rleemcaenmpt du titulaire), le tepms nécessaire à l'exercice de leurs fnonoitcs peadnnt les hereus de tiaravl ; le tepms passé dnas ces citdinonos srea rétribué comme temps de taviarl dnas la litmie de :

? 2 hreues par mios puor les esernriepts de 7 à 10 salariés ETP ;
? 10 hueers par mios puor les erpterseins de 11 salariés à 49 salariés ETP ;
? 18 hreues par mios puor les eitprnseers de 50 à 74 salariés ETP ;
? 19 hueers par mios puor les erpeenrtsis de 75 à 99 salariés ETP ;
? 21 hueers par mios puor les eepertrins de 100 à 124 salariés ETP ;
? à piartr de 125 salariés ETP : cintinodos prévues par le cdoe du travail.

En acloptipain de l'article R. 2315-5 du cdoe du travail, le nbrmoe

d'heures de délégation visées ci-dessus puet être cumulé de 1 mios sur l'autre sur une même période de 12 mois. Toutefois, le représentant ne diot pas uilster sur un même mios puls d'une fios et deime la veualr du crédit d'heures menluleses qui lui est attribué.

Dans les erseperntis de mions de 50 salariés ETP, les mrmbees de la délégation du poesrnnel du CSE snot reçus clmeloeecnitvt par l'employeur ou son représentant au mnios une fios par mios (code du tarvial L. 2315-21).

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

Dans les ertreesinps de mions de 50 salariés ETP dnas lleelquss un accrod d'entreprise prévoit que le CSE gère les activités soaeclis et culturelles, l'employeur est tneu de vsrer au CSE une stebnvioun consacrée à luer gtoeish ne pnavuot pas être inférieure à 1 % de la mssae saarlilae brute. »

Dans le ctahipre III, les atrielscs 3.5 et 3.6 snot remplacés par les distiioonsps snaeuivts :

« Altcire 3.4

Protection des représentants du personnel

Les tlauriteis de mtandas bénéficient de tteous les pnioercots légales des représentants du personnel, neonatmmt croacnennt le Immecnieecit et la mafdtoicioin du craotnt ou des cnnoitiods de travail.

Tout lieecinmncet d'un membre, ttliiruue ou suppléant, de la délégation du pseonerl au CSE, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tuot taillturie d'un maandt électif, envisagé par la direction, ne puet itvenernir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du taviarl compétent.

De plus, l'avis du CSE est ruqeis lorsqu'il s'agit d'un mmbere de la délégation du prnoesenl du CSE dnas les errsitpens de 50 salariés ETP et plus.

Article 3.5.

Les congés puor froiaotmn économique, sicaole et syndicale

En aiopcliaptn des artleics L. 2145-5 et stauivns du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cnoiotdn d'ancienneté, désireux de peirctapir à des satges ou sonsiess de ftaioormn économique et siacloe ou de fmaotirn siydnacle organisés siot par des ctnrees rattachés à des ogitsraanonis selanicdys de salariés habilitées au niveu niaatonl et interprofessionnel, siot par des intntiotsuis spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou pursuiels congés dnot la durée maaixlme est de 15 juors par an. La durée de chauqe congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 juors puor les aanetiurms de stgeas ou sessions, et puor les salariés appelés à eeerxc des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rplmier des ftonicnos représentatives dnas l'entreprise, de cniadtdas à de teels fonctions, ou einfndes salariés aynat des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les inatcsnes dgentaieirs de luer syndicat, siot dnas les oganimsers où ils représentent celui-ci.

Le nrmobe aeunnl taotl de jours de congés pirs par l'ensemble du peonnrsel puor ces fnatooirms ainsi qu'au tirte de la ftoairomn des mmerbes de la délégation du CSE est défini par la loi. »

(1) Le deenrir alinéa de l'article 3.2.1 est exlcu de l'extension en tnat qu'il est crniatroe aux dpoiotisisns de l'article L. 2346-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 15 jaeivnr 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le chtapire VI de la cetvinoonn cltvoliee natlaione du sport, l'article 6.2.3 est remplacé par les dopiisonitss sanuetivs :

« 6.2.3. Rôle des représentants du peennrosr en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de cniinodnts de travail
6.2.3.1. Rôle du CSE

Les qetisonus raveeilts à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux cndinotois de tavrial relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du posenrnel au CSE crntoubie à pomovoitur la santé, la sécurité et l'amélioration des conidniots de trivaal dnas la sutrcutre et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tiaarvl ou de meadilas poossfienrllnes ou à caractère pnseofnsierl (art. L. 2312-5 du cdoe du travail).

De plus, dnas les sructurcs de 50 salariés ETP et plus, le comité sioacl et économique (art. L. 2312-9 du cdoe du travail) :

1° Procède à l'analyse des ruseqis pfeoinssolres auelqux puevnt être exposés les travailleurs, neanmmott les fmemes enceintes, ansii que des effets de l'exposition aux fctaeurs de rieursq poenisserlofns mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du trivaal ;

2° Cbuontrie nmmtneao à fctiilaer l'accès des fmemes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des ptoess de tarvail aifn de ficlieatr l'accès et le mietanin des psreenno handicapées à tuos les emlopis au cuors de luer vie ponrfinsoslleee ;

3° Puet sceiustr totue iintavite qu'il esmtie uitle et pesoopr nomanetmt des anctois de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seuexl et des ameitsgnses sexetis définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le ruefs de l'employeur est motivé.

Les meebrms de la délégation du pseernonl du CSE bénéficient de la fiooatmrn nécessaire à l'exercice de lures msniiois en matière de santé, de sécurité et de cinnootids de taarivl dnas les cndnoiois prévues par les aertcils L. 2315-18 et L. 2315-40 du cdoe du travail.

6.2.3.2. Cmiosomsn santé, sécurité et cidoonnits de traiavl (CSSCT)

Une CSCST est créée au sien du CSE dnas les seurtrucs et établissements dtiicstns d'au mnios 300 salariés ETP.

Dans les aertus structures, l'inspecteur du taravil puet ieomspr la création d'une CCSST Isoqrue cttee mersue est nécessaire, nmomeatnt en roasin de la nturaa des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou patrie des abitrinutots du comité, retivleas à la santé, la sécurité et aux cotiinndos de travail, à l'exception du rurcoes à un expert, tel que prévu par les atercils L. 2315-78 et sniutvas du cdoe du travail, et

des auotiritntbs covsnutetilas du comité.

Les merebms de la CSSCT snot désignés par le CSE pmrai ses mreebms conformément à l'article L. 2315-39 du cdoe du travail. En tnat que représentants du personnel, ils bénéficient des dritos et pntocoertis attachés à luer mandat, et snot tnues au secret pefesrsoionnl et à une oagotbilin de discrétion (art. L. 2315-39 du cdoe du travail). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aanvnet s'applique à l'ensemble des epirenesrts cttereovus par la citvonenon ctvlvoiece nlonataie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un arccod tpye par la bcanhre puor les ereenptirss de mnios de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent anvenat penrd effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditorcein générale du travail, ainsii que d'une daemdne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Les ptainreears suocaix de la bhanrce sropt ont décidé de revior l'écriture du cartpihe III de la cinonvoten cevltotlie nnotialae du sport, ainsii que d'une priate du cihprtae VI (dans ses dpissntoiois reveatils au comité d'hygiène, de sécurité et des ctindoions de taavril (CHSCT)) puor tienr ctopme des réformes suicsescves du driot du triaavl ievernnteus ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de merrte le texte conventionnel, dnas ces dpsotniois rteivalas à la représentation du personnel, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires nmanemott iusses :

? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 realtvie au diaugole soical et à l'emploi ;

? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvlteaie au travail, à la msioetaodirn du douaigle saocil et à la sécurisation des prucoras piforsseolenns ;

? des oancenrndos tarvail meiss en pcalle par le Président de la République, Emneaulm Mcaron ;

? de la loi n° 2018-771 du 5 sretepbme 2018 puor la liberté de coshiir son aenvir professionnel.

à tuos les sriceevs nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou mioatiansets ;

? sa durée est liée à clele de l'événement organisé, étant ennedtu que ctete durée cuovre les périodes de manotge et démontage.

Durant la tneue de la compétition ou de la motfnsetaaiin organisée, la durée du tivraal efchieftf puorra être portée à 60 hurees par snieame civile, dnas la limite de 3 seinmeas consécutives. (1) Les heeurs supplémentaires sornet majorées conformément aux dpsootsiins du cdoe du tiavrl au-delà de la durée légale du travail.

Le cnoratt dit ? d'intervention ? puet également être cnolcu puor les périodes de préparation et/ ou de clôtur d'une compétition ou mesaofianttin sovptire de diemionsn internationale, d'une aelumpr exceptionnelle, puor les epeumyrls constitués suos fmroe aaocvtissie ou caemcrlmioe anayt puor oejbt pnciprial l'organisation de la compétition ou msafaneitotin stoivrpe concernée.

Dans ce cas, la durée du cratnot crsrenpood sceirmtetnt au tmeps de préparation, de déroulé et/ ou de clôtur de la compétition ou mtafnoietisan sportive.

En ceroirnapte des ctoinertnas ci-dessus définies, l'employeur devra veserr au salarié une pmrie d'intervention d'un mtoannt égal à 10 % du matnot de sa rémunération toltae brute. Ctete cpmiontesoan ne srea pas due dnas le cas de toasfroiatrnm du cnoatrt d'intervention en ctorant à durée indéterminée. »

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 cipathre IV de la CCNS, l'article 4.7.2 est remplacé par les dotiinissops stiuneavs :

« 4.7.2. Cotarnt d'intervention

Le cnarott dit ? d'intervention ? est un ctanrot à durée déterminée cnolcu au tirt de l'usage constant, earntnt dnas la définition de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, dnas les cndoinios et liitems suentvias :

? il est réservé à l'organisation de compétitions ou mtneiianaotsfs srvoetips nnlioaeats ou internationales, d'une apuemlr exceptionnelle, d'une durée limitée dnas le tpmes et n'ayant pas voiacotn à se répéter au crous d'une même année cilive ;

? il a puor ojbte la msie en ?uvre des tâches spécifiquement liées

(1) *Prahse ecxule de l'extension en ce qu'elle cenrviontet aux dtnisipoioss de l'article L. 3121-21 du cdoe du travail, qui cneonnitinodt le dépassement de la durée maimlxae haidmerodabe de 48 heures à l'autorisation du deuicretr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavairl et de l'emploi.*
(Arrêtu du 18 sbpemttee 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 diiotoinssps du cptirhae VIII de la CNCS snot remplacées par les dosnipoitsis snvitueas :

« Préambule

Les pereiratnas souaicx du sorpt réaffirment que la fairomton ponenfrilsosse cunistote une priorité puor les erptserenis de la branche. Ils considèrent que l'accès à la ftrooamin tuot au lnog de la vie ponesorelfnile citnotsue puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement pesnneorl et de sécurisation de luer praocrus professionnel.

Les preitaernas siaouc du soprt suohenaitt en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la coisosimnn prariaite noniaatle eolmpi fomiotarn (CPNEF) cmmoe otitul piiatarre de définition d'une pqltuioie de fiaoromtn de la bhcnare ;
? utiiseln l'observatoire des métiers du sport, nmaeomntt puor la geositn prévisionnelle de l'emploi et de la friotmoan ;
? ienitr les estreerieps à acinepitr luer beison en compétence et les salariés à ueilitrs lrues ditors auicqs sur luer ctmope psreonenl de frmtoaoin en tnenat cptmoe 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 euryomlps arseunt l'adaptation des salariés à luer psote de taairvl et vneelilt au nmaiaten de luer capacité à occuper un emploi, au rregead nmmtmaot de l'évolution des emplois, des teohgnoeilcs et des organisations. Dnas ce cadre, ils peenuvt élaborer un paln de développement des compétences aenunl ou pueanilrnul qui est, le cas échéant, somius à la clastnoioutn des représentants du pennrseol lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il etxsie une représentation du peensonrl au snes du cthairpe III, les eenpirertss snot teuens d'établir tuos les ans un bialn fsaaat le ponit des ationcs etrisprenes et des résultats oetbuns dnas le dnmaoie de la formation.

8.1.2. Aocnits de faitmoorn et rémunération

Le paln de développement des compétences rrpgeuoel l'ensemble des acnotis de friatmon rueteens par l'employeur en fnoitocn

Dans le carde des aeclrtis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, les peaieratnrs saciuox ont examiné l'opportunité de prévoir des dioitinsrops teyps puor les eerintesrps de monis de 50 salariés et considèrent que les dpisoniostis du présent ananvet intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aeavnt prend efeit à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcrtiioen générale du travail, anisi que d'une dndamee d'extension.

des bonsies de l'entreprise et des évolutions tnlicuohoeegges aexulqleus elle diot farie face. Prami ces atincos de formation, une ditcontisin est opérée etrne les aconits de fimoaortn otigabeoirs qui deviont être effectuées sur le tmeps de tvriaal des arutes atoincs qui peuenvt être réalisées hros du tpmes de travail.

8.1.2.1. Aitocns de frmtoaoin ooetaigbilenrmt réalisées sur le tmeps de tivaarl

Il s'agit de tutoe aoitcn de fatiroomn cniidnoatnit l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en atiaolpipc n d'une coveotninn inoretatnlanie ou de dsnsptiiois légales et réglementaires.

Cette action, qui diot oriogemtelanibt se dérouler pndeant les hruees huillatenmebet travaillées, est assimilée à du tpems de trivaal eiffetcf et dnone leiu pandnet sa réalisation au miintean de la rémunération.

8.1.2.2. Arutes aonicts de ftoioiamn

Les aonctis de formation, atreus que cleles visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent pdennat le tmeps de tavairl mias pneuvet également se réaliser puor tuot ou pratie en doerhs du tmeps de taraivl :
? dnas la liimte de 30 heuers par an et par salarié (ou 2 % du ffriaot puor les salariés somius au fioarft jours) et suos réserve d'un aorccd écrit du salarié. Le salarié puet rseufer de sruive l'action de faroimton hros de son tpmes de tvarail ou bein dénoncer par ltetre recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 8 jorus son accrod écrit préalable, snas que clea cittusone une faute ou un mitof de lenniecmicet ;
? si un accrod d'entreprise détermine les foornmaits punaovt être suiveis dnas ce cdrae et fxie un polfnad hraoire par salarié (ou un pcrgetonaue du forfait) en alitapiopc n de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Lorsque l'action de ftoromian est suivie en derhos du tepms de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slcioae rvilatee à la pceotroitn en matière d'accidents du tvraail et de meaialds professionnelles.

Article 8.2
Compte posenenrl de faitmoron
8.2.1. Oretrvuue et freermute du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un cotmpe prenosenl de fairtoomn (CPF) dnas les conotniids définies par la loi.

8.2.2. Msaoibiilotn du CPF

La décision d'utiliser les dtiros acquis au ttire du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF puet être mobilisé dnas toirs hypothèses :
? en aotonmiue par le salarié ;
? en csnicurtoooctn aevc l'employeur ;
? en vue d'une tirsntiaon pernslofielonse conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Faotminors éligibles au CPF

Les fnoarmiots sestlcuepbis d'être suieivs et financées dnas le carde du CPF snot celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, à savior :
? les famotnrios ctrfitnaeies et qntlfeiaiuas enregistrées au répertoire nnaotial des cetcfioniaats presnfoelnoeilss (RNCP) ou au restgire spécifique des crtiaoincftes et des htolaibiintas (RSCH) gérés par Frncae compétences ;
? les acntois pneametttrt de farie vildear les auicqs de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;

? les blains 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 destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Sules les droits acquis au titre du contrat d'engagement citoyen peuvent être pris en compte.

Article 8.3 CPF de l'apprenti

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, le salarié peut bénéficier des 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 FOIGENCF avant cette date).

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un droit de titularisation est :
 ? soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dans 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail ;
 ? 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 comptant de la date 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. Contrat de professionnalisation

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

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une proposition écrite des partenaires de formation, d'une autorisation écrite écrite de l'entreprise, et d'une certification des compétences acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :
 ? de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
 ? de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RCNP (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 en vue de l'obtention d'un agrément par la CEPNF 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. 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 soit au

compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
 b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
 c) Aux 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'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation est à durée déterminée pour atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa n'affecte pas d'autres diplômes dont la limite est établie par la CEPNF 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 est de 12 et 24 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation est estimée à 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 n'affecte pas d'autres diplômes dont la limite est établie par la CEPNF 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 conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tout autre

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 co-tuteur peut être tuteur d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation.

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

cotdoiinns optimales, celui-ci diot :
 ? survie 3 salariés au plus, tuos ctnarots cnufondos ;
 ? bénéficier d'une préparation à sa fonction, viore d'une foaotmirm spécifique ;
 ? dsoeiprs du tmpes nécessaire au siuvi des tueiarltis de cnaotrts ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 Reconversion ou potimoorn par alretnnace (Pro-A)

La reiooscervnn ou la piortoomn par ancnterlae a puor ojebt de perttmere au salarié de cahgner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une proomoitn slciaoe ou pnfoeinlossrele par des aotcnis de formation.

En acsoanist des egsemmninetes généraux, psfeleoirnnsos et tocugihlnegeos et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ersrietpne d'une ou prseluuis activités professionnelles, Pro-A peermt aux salariés visés à l'article 8.5.1 d'atteindre un naiveu de qaltoauicifin supérieure ou ineqtduie à cluei qu'ils détiennent au mnmoet de luer daemdne de rorvooeicnsn ou pirtoomn par l'alternance.

8.5.1. Salariés concernés (2)

Le dopiiitssf Pro-A est ovuert aux salariés listés ci-dessous dnot le nveaiu de qofaliucaitin est inférieur au grdae de lceicne (niveau 6) :
 ? les salariés en cotanrt à durée indéterminée ;
 ? les srfptois et entraîneurs pnroolsniesefs en ctoanrt à durée déterminée colncu en aclippatoin de l'article L. 222-2-3 du cdoe du srpot ;
 ? les salariés bénéficiaires d'un coatnrt uuqnie d'insertion à durée indéterminée.

8.5.2. Aocints de famorotin

Le cartont de tivaraal du salarié fiat l'objet d'un aanvent qui précise la durée et l'objet de la rvsooeeniren ou de la pimroootn par alternance. L'avenant au crtanot est déposé auprs de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les modalités ralteevis à la désignation d'un ttueur snot ceoornms aux dsisipontios de l'article 8.4.4.5.

Eu égard aux carrières cotuers des salariés de la bhrncae Soprt et aux iaortnmpts bnoises de reserconovin qui en découlent, la durée malinime de l'action de pinoasfnioaotlsern puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les diplômes icirstns au RNCP.

Les atincos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, asini que les esetnegneinms généraux, poonfnierslses et tnlqouhgeiceos snot d'une durée csroimpe etrne 15 % et 50 % de la durée tlotae de l'action, et ce puor totue foatmoirn diplômante.

Les aitcons de froaomtin de Pro-A peenuvt se dérouler penandt le temps de travail, eels dnonnet leiu arlos au miietann par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peneuvt également se réaliser puor tuot ou priate en dehors du temps de tiavral à l'initiative du salarié ou bein à l'initiative de l'employeur, après acrocd écrit du salarié, dnas la ltimie de 30 heeurs par an et par salarié (ou 2 % du froafit puor les salariés somius au fiaorft jours).

Le salarié puet reesfur de srviue l'action de foaotrmin hros de son temps de tairval ou bein dénoncer son acrcod écrit préalable.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité solciae rlvieate à la pctoroitrn en matière d'accidents du traavil et de madlaies professionnelles.

Article 8.6 Contributions à la fromtaoin psisreonolenlfe 8.6.1. Dtnpoiosiiss générales

Toute ertipsrnee est teune de cceoasnrr un prnaegtouce minimum de sa mssae salarlaie btue au fnaeeicnmnt de la fmooitarn peilosneflsrnoe continue, poeugarncite fixé dnas les coindtons ci-après.

L'assiette de la cobtitouirnn à la footamirn professionnelle, composée de la ciontorbuitn uuqnie à la fimtaroon pienlsosfnloere et à l'alternance, est établie en référence à la bsae de cualcl des coitaionts de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des caoiosttns slecoias est ffoiartaie (personnel d'encadrement des ceretns de vaacnecs et de loisirs, ponsrneel employé par des asonacoiists svripteos ou d'éducation populaire, furmtaroes oaoiccslnnes ?) puor lleuqess l'assiette à prdrene en cotpme est le sialrae brut.

L'AFDAS est désigné cmome opérateur de compétences (OPCO) de la bhrnace du sropt puor fainnecr le paln de développement des compétences et les aioncts en acnlntrae (contrat de professionnalisation, Pro-A et ctoanrt d'apprentissage) et puor clteolecr jusqu'à la dtae d'entrée en veugir des dnopisostiis rvaitlees à la ccotllae par l'Urssaf, et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des cubronitionts légales et supplémentaires clenetennivloos riveelats à la fotmorian professionnelle.

8.6.2 Répartition des fdnos

Les ciutnrbionts légales rltiavees à la fatomiron plsniroeelsfnoe et à l'alternance dnot diveont s'acquitter les erelyompus snot reversées à Fcnrae compétences, et snot dédiées au fnnecnmeait :
 ? de l'alternance ;
 ? du coinesl en évolution pieensslnfoorle ;
 ? du paln de développement des compétences ;
 ? du cotmpe prsneonl de fmorotain ;
 ? de la foiaormtn des ddenumears d'emploi.

Les mtnoants des cirintbnotous ailpealcps dnas ce crade snot définis par les dpotniisoss légales et réglementaires en vigueur.

Une cotoinubtrin dédiée au fmcaeninent du CPF égale à 1 % est en orute due par ttoues les episeetrns puor l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en puls des crttbnbiuous susmentionnées.

De plus, orute ces cnnuibitoirs légales, les ereeinstrps vnerset à l'organisme ceectollr désigné une curtbooinitn supplémentaire ceovnetlnnionle dnot le tuax par tnhrcae d'effectif de l'entreprise srea le sniaut :
 ? minos de 10 salariés : 1,05 % (avec un vmrneseet miumnim de 30 ?) ;
 ? 10 salariés à minos de 50 salariés : 0,20 % ;
 ? 50 salariés à minos de 300 salariés : 0,15 % ;
 ? 300 salariés et puls : 0,10 %.

Les tuax ci-dessus snot aleabilppcs dès la première année de fecnsrnsaieht des seuils.

En outre, une cooitubitrnn supplémentaire cnltnioelnoneve dédiée au fnmaiennt des antcois de fmrooaitn destinées à petmetre aux dngtireas bénévoles de setururtcs revnaelt du cahmp de la CNCS (bénévoles anayt des miinsos de doreictin et de gtoisen de la sturtruce tles que président, trésorier, secrétaire général, mmrebe d'une icatsnne dirigeante) d'acquérir ou de rcrfoneer les compétences nécessaires à l'exercice de luer mssoiin est due par teuots les enesrpirts de la bhacnre sur la bsae d'un tuax de 0,02 % de la masse salraliae brute aevc un minimum et un mmxiaum fixés comme siut :
 ? puor les eeitreprsrs de minos de 10 salariés : 2,00 ? mminuim et 5 000,00 ? mmuixam ;
 ? puor les epnrteerss de 10 salariés et puls : 10,00 ? munmiim et 5 000,00 ? maximum.

Cette cbuotrtnoiin est versée à l'organisme ceelluctr désigné.

Ces criuinnotbots cnonelnteiovns snot mutualisées dnas une seoitcn dédiée à cet efeft au sien de l'organisme cteluceolr désigné.

Chaque année, la CPENF de la bcrnhae définira les oittnnaoeirs pioatrrreirs à pnredre en cmtope puor l'affectation des ctuinobrtnois conventionnelle, notmamnet en ce qui cnreonce :
 ? le développement de la fmtoarin pnrolesolifnese cotinune ;
 ? la sécurisation des pucraors pisinoloereffs ;
 ? la roerovinsecn des salariés ;
 ? les anciots de frtaomion destinées aux diregiants bénévoles.

Article 8.7

Pour anaepmogccr les eetirpesrns dnas la définition de leurs pteqliious de formation, les salariés dnas l'élaboration de leurs poetrjs poinrsesnefos et puor prertemte aux prrtaeaines scaoieux de définir une ptuiojqie de l'emploi et de la fioortman au sien de la bcnhare un obviatoserre des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire diot être un ouitl de cnncoeiaansss et d'informations sur les évolutions des eloipms et des qualifications.

Selon luer objet, les tvuraax de l'observatoire snot examinés peatronimerriit par la cimioosmsn naatnoile de négociation ou par la CENPF qui en trie cioonuclns et recommandations. Ils penveut être utilisés par l'ensemble des cmonsiiomss et geruops de taaiavl praietras créés par les prrtaeiaens sicuaox de la bnahrce dnas le cdrae des négociations.

8.7.2. Oebjt

L'objet de l'observatoire ptiopcesrf des métiers du sport est de :
? rcoreefnr la capacité puor la bcnhare pselnilorfonsee de définir et de mrette en ?uvre des puliiqueots de frmotoian piefnnsloelroe (en praulcitier définir la pioitque en matière d'alternance) ;
? rieilluecr les itmfonionras les puls flebais sur la statiuiou de l'emploi et de la ftiooamn de manière à appréhender l'évolution des métiers du steuecr du sport, les boisnes de la branche, tnat en temre qtaitinaut que qualitatif, au naievu noaantil et régional ;
? asnayler et aenctpiir les évolutions aefnacftt l'articulation etnre la ftmroiaoan et l'emploi aifn :
? ? de founrir à l'ensemble des autrcs de la fotormain et de l'emploi les oulits et les meyens de réaction nécessaires aux cnnegetamhs à veinr ;
? ? de permettre, par la coisaanncsne de l'évolution des métiers, l'anticipation des bsneios de foioormtan et la msie en ?uvre de ptiilequois de frooamitn adaptées ;
? ? de niuror les travaux uetils aux négociations des pnaateerris suaoix de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est naetmmont amené à :
? réaliser des enquêtes et études ppsctoeveirs centrées sur l'évolution des métiers ;
? ceilaiatspr des études dlpsnibioes par l'élaboration de synthèses et luer picuboiatln ;
? paçirtiepr aux études et oaoovrinsebs cuniotdes par les sveercis de l'État et les collectivités tliioeretrars ;
? dufisefr les taaurvx ptirfcospes refitals à l'articulation emploi-formation ;
? développer des partenariats.

8.7.3. Fnmoconenenitt

L'observatoire est composé de trois représentants de cchunae des oiooastarns sacyidlnes de salariés et d'un nombre égal de représentants des otinrgaiansos pfrollnenossiees d'employeurs, visées au pimeerr alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

L'observatoire est financé par le fdons institué par l'article 2.3.1 de la présente cntvnioeon et par totue autre rcrouesse non iterdntie par la loi.

Les trvauax de l'observatoire nécessitant l'engagement des ftcnnaieenms mentionnés au présent article, ou de fnods du paritarisme, snot simuos à l'approbation de la CPNEF. Le csnieol de gsetoin du fdons d'aide au développement du pairasimrte met en ?uvre ces décisions, suos réserve qu'il dosispe des fonds nécessaires. »

*(1) Les alcteirs 8.5,8.5.1 et 8.5.2 snot eulxcs de l'extension dès lros que l'avenant ne prévoit pas de litse des cttieriancfios pieonfllenessors éligibles à la roesieocrvnn ou poiomotrn par arleatncne prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 18 sbrmeptee 2020-art. 1)*

(2) Les aetlcirs 8.5, 8.5.1 et 8.5.2 snot exlcus de l'extension dès lros que l'avenant ne prévoit pas de lstie des crtfincoitiaes pelsernisenlofos éligibles à la rvscoeeniron ou proitomon par ancnratele prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août

2019.
(Arrêté du 18 stmberepe 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Il est ajouté une axenne II à la CNCS :

« Axnene II

Liste des diplômes prévue aux arletics 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la civotnnoen cleivoclte ntoailane du sport

Pour les diplômes visés dnas la présente anexne II, la durée du ctorant de psfntsrnslaieoiaon puet être portée à 24 mios en atlcoippain de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la frioatomm hros esrtneipe puet être supérieure à 25 % de la durée du crnaott de ptiooenoslsfaariisn en alitpopcain de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés snot les siutnvass :

Titre à finalité plsnisrelnfeooe de la fédération française de naotaitn :

? « Mituneor spiotrf de naotaitn » ;

Titres à finalité plenelinoossrfe de la fédération française de fabotlol :

? « Meoiunr de falotobl » ;

? « Entraîneur de fbotoall » ;

? « Entraîneur fuaeormtr de ftoalbol » ;

? « Entraîneur pforoniessnl de fbaotlol ».

Titres à finalité pofeselorlnnise de la fédération française de hnaçlubl :

? « Educateur de hadbanll (mention entraîneur territorial/ mnieton aentuiamr des preatuqis socio-éducatives et sociétales) » ;

? « Entraîneur de hlbadnal » ;

? « Entraîneur de hlbandal du sucteer psfsennoierol (mention entraîneur professionnel/ mteion entraîneur-formateur) ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Dans le cihatpre II de la CCNS, les 2e et 3e alinéas de l'article 2.3.2 snot remplacés par les distoipsnois sunvaetis :

« Cttee csoiotaitn est recouvrée par l'organisme compétent siunavt les mêmes modalités que la cootrnbition ftmroiaoan pelenislnsfooe continue. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aneavt s'applique à l'ensemble des eperiesnts coeuvrets par la conntvoien cvliocetle nialaonte du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un aorccd tpye par la bnhcare puor les erntsirepes de monis de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Le présent aeavnnt prend efeit à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deotcriin générale du travail, asnii que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2019

Les pratirnees siuoacx de la brachne sport ont décidé de roievr l'écriture du cpahitre VIII de la ctoenivnon ctevclloie ntinlaaoe du sport puor teinr ctmoe des réformes scvsueciess du dirot du tiaavrl ietenvuenrs ces dernières années.

Ils ont en eefft estimé nécessaire de mtrtee le ttxee

conventionnel, dnas ces dsniotosiips rltieeavs à la froaiomtn
professionnelle, en conformité aevc les dernières évolutions
légalés et réglementaires nnomematt isseus :
? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 retalvie au digaluoé
sioal et à l'emploi ;
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtlieae au travail, à la
motisaireondn du daglioue sioacl et à la sécurisation des puorrcas
pooifsernsnles ;

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 sropt du 7 julliet 2005 est
complété par les dssitinooids seinuavts :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et letimis d'exercice
--------------	-----------------------------------	---------------------------------------

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 cintovenon citllvceoe ntaainole du sprot est
remplacé par les dtooiipnsiss stnuieivas :

« 4.7.1. Cnrttaots saisonniers
4.7.1.1. Cas de recours

Un catront de taraivl à durée déterminée snioiseanr puet être
clcnou conformément aux dsionistoips de l'article L. 1242-2, 3°
du cdoe du travail.

4.7.1.2. Rcnouodcieth du coatnrt saisonnier

A. ? Recoinctodun des caottnrs ssriennaos dnas les eertrsiepn
de monis de 50 salariés ETP

A.1. ? Cidioontns de reconduction

? des odocnaenrs tiaarvl mseis en pacle par le président de la
République, Eemhamul Mraocn ;
? de la loi n° 2018-771 du 5 smepebttan 2018 puonacchénté de
coshiir son aeivnr professionnel.

Dans le même contexte, les dnsistipioos realetivs à l'organisme
compétent puor celeocltr le fdnos d'aide au développement du
psiatiamre de brnhace snot modifiées

Instructeur fiestns oipotn « cruos cclolefits » et optoin « mcsoluuatn et penroasl tniiarn »	Le tiutlraie du CQP intutcuesrr fetisns est classé au grpuoe 3 de la CCNS	en toute ammotuée et puor tuot public. Pour le titilurae de l'option « cuors clottifces », l'animateur a bénéficié de anmuoitoe et à tmpes piartel dnas la ltiime de 360 heures aenlents de face-à-face pédagogique les activités de fnetiss en cours ctliifcoels auprès de tuot public. Pour le tiaritle de l'option « mluaitsuon et psnroael trnniag », l'animateur endcrae en aonomtuie et à tmpes pairatl dnas la limtie de 360 herues aeeunnnls de face-à-face pédagogique les activités de miuoutsclan et de cardio-training en iiedndiuvl ou en groupe. Lorsque les lmtiies d'exercice hrioreas snot dépassées, le ttiruilaie du CQP iutcuntser fneitss est classé au gporue 4 de la CCNS.
--	---	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aenvant s'applique à l'ensemble des eesirntreps
ceoveruts par la cnovenoin cotellvice nntaoliae du sport. Il ne
nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un
acrcod tpye par la bhnrace puor les eetprenriss de moins de 50
salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aennvat frea l'objet d'un dépôt auprès de la detciroin
générale du travail, aismi que d'une dedamne d'extension et
perdrna effet au pireemr juor snuvait la piciauaobltn au Jaornul
oifecfil de l'arrêté d'extension.

Tout salarié anyat été embauché suos cnaotrt de tiraavl à
caractère snioeasinr dnas la même epsnrirtee bénéficie d'un dorit
à rcuitodocenn de son ctronat dès lros que les cdnnooiits
ctuauelmvis sntaevius snot rpmeelis :
? l'employeur dosspie d'un elmopi saisonnier, au snes de l'article
L. 1242-2 du cdoe du travail, à prvoioir et qui siot copmitable
aevc la qcuolaiiaiftn du salarié ;
? le salarié a effectué au mnois 3 mêmes sasonis dnas cttee
enrpertsie sur 3 années consécutives.

Lorsque ces cdnntioios snot réunies, l'employeur iormnfe le
salarié de son driot à rootcdunecin du carnott snniaosier dnas le
crade prévu par l'article 4.7.1.2.2, suaf motif dûment fondé.

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

Par tuot moeyn patnertemt de conférer dtae centriae à ces
informations, lqrsuoe les cdnoiotnis de l'article A.1 snot réunies :
? aanvt l'échéance du ctnaort saisonnier, l'employeur irnfome le
salarié des cnodotiins de rndooetucin de son cntarot ;
? lorsqu'il dsiospe d'un elompi snesnoiar à porivuor dnas les
cntnioiods prévues par l'article A.1, l'employeur psorpoe au
salarié le nevuaou ctonrat seioasnnir au puls tôt 5 mios aanvt le
début du contrat.

Une fios la poioposirtn formulée par l'employeur, le salarié
dsiopse d'un délai de 1 mios puor répondre. Si la ptipsorooin
innevretit mnois de 2 mios aanvt le début du neouvau contrat, le
salarié dpssioe d'un délai de 15 juros puor répondre.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la prat du
salarié dnas le délai applicable, le salarié pred sa priorité d'accès

à l'emploi ssiéannoir proposé.

A.3. ? Prime

Le salarié bénéficiant de la rucitnecodon de son catront perçoit dès le début du troisième canotr ssenoïinar clconu dnas les cdinoniots de l'article A. 1 une pimre égale à 1 % du SMC du guproe 3, au praorta de son tepms de taraivl le cas échéant.

Cette pmire est remplacée par la pirme d'ancienneté prévue par l'article 9.2.3 dès lros que le salarié rpleimt les cooitinnds ruqieses puor bénéficier de la pirme d'ancienneté.

B. ? Rdocoeiucntn des coatntrs sioennsrais dnas les eseriprents de 50 salariés ETP et plus

Les prernetaias saiocux de la brhcanne du sprot s'entendent puor firoavser le dagiuole scaiol dnas les eniererstps de 50 salariés ETP et puls cecnnornat les dioopisnstis revaeltis à la ronecotucidn des ctantors saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise tanitrat de la qteoiusn dnas ces structures, les salariés sneaoinsrsis tailvalnat sur des cenerts de plongée dnas les enpesrteirs de 50 salariés ETP et puls se vneiot apuiqpele régime prévu au pniot A du présent article, à l'exception du cuuesrr de rneocouditn prévu au pnoit A.1 qui est dnas ce cas fixé à 4 mêmes ssoains sur 4 années consécutives (au leiu de 3). Puor ces salariés, la prime prévue au pinot A.3 est aorls octroyée au début du 4e cartnot saisonnier.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le présent avnneat s'applique à l'ensemble des errpsieetns

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 rpacelme le ttexe suavint :

« Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la cotrurvuee santé aevc la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dtie de sécurisation de l'emploi, les pienrteaars saiocux de la barchne du sprot ont décidé de mtetre en place, par arcord de branche, un régime firas de santé cilloetcf et olibgtioare au nvieau niaanotl à cmtpeor du 1er jeanivr 2016, aevc des ponestrais supérieures au peainr de sions minuiimm défini par le législateur.

Les pentaerrais sicuox de la bachnhre du sprot ont eu à l'esprit la nécessité puor les salariés et les etepersnrs de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dnoitoispsis rievaltes à la portabilité des ditros et bénéficiant pnnelmeeit du dpiisstoif du huat degré de solidarité. »

L'article 2 est supprimé et remplacé par le tetxe suavit :

« Objet

Le présent aoccrd a puor obejt la msie en plcae d'un régime cticloelf de frias de santé dnas la bnrhcae du sport.

Ce régime celitolcf et otilbgroiae est constitué d'une certuuovre de frias de santé à adhésion ogbiotralie qui a puor but de

covetrues par la ctoievnonn cvlcoitele nloaintae du sport.

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Le présent aevannt pernd eefft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtriceoin générale du travail, asini que d'une dnaemde d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2019

Les panriteraes souicax ont décidé de compléter les dtsosinpiios de la ctoinvneon cveilotcle ntlianaoe du sprot relitvae au ctrnoat de tivaarl à durée déterminée saisonnier, cnaaorecnt les cdoninoits de roncteduicon du contrat.

En effet, prenant la mersue des difficultés pieurtqas soulevées par le régime de rucddonteion mis en pacle par l'ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017, aalpicpbe aux cnetres de plongée (suivant l'arrêté du 5 mai 2017 ltisant les bearchns concernées), les pnriearaes soucaix ont négocié un régime de rtocneodcuin aliapcbple à tuot le périmètre de la ceovionntn citlcovele notlnaiae du sport. Le trvaial ssnnioiear est une réalité pugritae de la bnahcre sprot dnot il fuat tiner compte. Il est dnas ce coexttne aarpu ourpotpn aux paitaneres scioux de négocier un acord pmmetaertt de matiennir les équilibres opérationnels eixattnss tuot en sécurisant l'emploi et en faniroavst le dlguoiae social dnas les epeersntirs de puls de 50 équivalents tepms pieln (ETP).

compléter les psnratteois de la sécurité scloaie en matière de frais médicaux, cguhuiricrax et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ? Régime ctinvnenooenl obtolargie ?.

Ce régime intègre également :

? le mtiianen tmeaoirpe des crtereouvs complémentaires santé dnas les cnootidnis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slaiocce ;
? des gnrtiaes ctivecloles présentant un degré élevé de solidarité.

Des crueuotrevs de frais de santé surcomplémentaires et feaivuctalts ont également été créées.

Ces cveueotrurs surcomplémentaires prournot être ciehsois :

? siot par les entreprises, à tirtre puls favorable, cmmoe étant luer régime celcitlof à adhésion ogbloiatire ;
? siot par les salariés, à ttire individuel, ainsi que puor luers éventuels aantys droit.

Toute eesrtipnre ernantt dnas le cahmp d'application du présent arccod rtese lbrie de mettre en pacle un régime puls fboravlae que culei mis en pcale par la bhcrane au titre du régime conenoitvnenl obligatoire, soeln l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est en ortue précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dnas une enerprstie etannt dnas le champ d'application du présent accord, ses sliunaptoits denvort être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dintopoisiss réglementaires. »

(1) Acirtle étendu suos réserve de rcsepet des dosiopintsis du III de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité soialce s'agissant de la prat de fmnncaeeit pirse en crhgae par l'employeur et suos réserve de l'application des dinsositipos de l'article L. 2253-1 du cdoe du tivraal rtaelf à la hiérarchie des neorms 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 tertis IV à VII snot supprimés et remplacés par les ttreis siatunvs :

Le trite IV « Osmenairgs auuerssrs recommandés » est supprimé de l'accord.

Le trite V dievnet le trite IV « Gtanieras ccliteolves présentant un degré élevé de solidarité » :

« Trtie IV
Garanties clvoclteies présentant un degré élevé de solidarité

Afin de sriatsaife aux dssinitipoos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent aocrd prévoit des gtanireas celcoivltes présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés cteovurs au tirte du régime contvnnnioeel oogbrtiliae bénéficieront de l'ensemble de ces mrsuees dnas les cioiotndns visées ci-après.

Article 10
Définition des gnaeattris cecllvioets présentant un degré élevé de solidarité

Article 10.1
Montant du fnienmneact des gritaaens ciltcvloees présentant un degré élevé de solidarité

Dans le carde du présent accord, il est convneue que 2 % des catsionitos acquittées au tirte du régime cnvnooneeintl oritoalgibe puor les salariés snot affectées au feianncemnt des giretnaas cloclleeivts présentant un degré élevé de solidarité.

Article 10.2
Actions prriioertas de la banrhce

Les paeirrnteas sicouax de la bnrahce cneienvnnot de se réunir puor définir des aonitcs piioterairrs de solidarité et/ ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces aoincts penrrnnot en cmtpoe les spécificités particulières de la bhrance du sport.

Les graneiatrs présentant un degré élevé de solidarité prndnerot la forme, nentomamt :
? d'actions de prévention cocennanrt les requis pnilifoseesrons ou d'autres objcetifs de la puotilqie de santé de bhrncae ;
? de ptatonesris d'action sociale, siot à trtie iddeniviul (attribution d'aides et de soecrus ilvdiniudes aux salariés et lures atayns droit, lqrouse la situioatn matérielle des intéressés le justifie), siot à titre coelictf (attribution d'aides aux salariés ou lreus atnyas diort luer pttentmeart de fiare fcae à des stntioiaus tleles que la perte d'autonomie, le handicap, ou ecrone le bénéfice d'un seiotun aux aatnids familiaux). »

Le titre VI « Cmimsioosn pirraitae nianatole » est supprimé de l'accord.

Le titre VII « Dtae d'effet. ? Durée. ? Révision Dénonciation. ? Dépôt » deienvt le titre V et est remplacé par le txete sanivut :

« Ailtcrce 11
Date d'effet. ? Durée. ? Dépôt

Le présent aocrd est cnlcou à efeit du 1er jnaievr 2020. Il se rovlulenee esiutne annuellement, par ttciae rctciduoneon au 1er jeanir de caqhue année suivante.

Il est asnii cnonevu que le présent acrocd srea déposé par la partie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 12
Révision et dénonciation de l'accord

Le présent arccod puorra faire l'objet d'une révision, dnas le recespt de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, à la dnamede de l'une ou l'autre des peratis signataires, suos réserve qu'une demndae motivée siot tmnrissae à ccnuahc des pierats signataires. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des petiars signataires, mnnyaeot le reesct d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par les actilres L. 2261-10 et sivutnas du cdoe du travail. Toutefois, les nulelveos

négociations dernvot être engagées dnas le mios de la sfigntciaion de la dénonciation. »

(1) Alinée étendu suos réserve du resect des diinsspoitos de l'article L. 2261-7 du cdoe 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 nbeomvre 2015 issu de l'avenant n° 1 du 7 nmvrobe 2017, détaillant les poeirtansts du régime cvenitonnoenl obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les serutrtctus creuvteos par le présent acrocd peevunt faire le ciohx d'appliquer une cvtueruroe clloetivce et ortbiialoge aevc des niuveax de ptesitaonrs égales ou supérieures, à cllees du régime cnveoeotnninl obligatoire.

Article 4 - Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les tuax de ctotniaisos prévus à l'article 7.1 snot modifiés cmome siut :

« Au 1er jenviar 2020, puor le régime cioneentonnvl oigiolrbate (annexe I), les tuax de cosiatiotns puor les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 neormbve 2015 et de l'avenant n° 1 du 7 nmeorvbe 2017 snot modifiés comme siut :

(En paroecgtneue du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à ttire informatif, puet être inférieure, suos réserve du rscpet de l'article 4 (de l'accord du 6 neomvrbe 2015), nmnmoeatt par l'application d'un tuax d'appel. »

Article 6 - Effet et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananevt pnerd efeit le 1er jeanivr 2020. Il se rnlueovele euintse annuellement, par tatcie rnteiocudocn au 1er jniver de cqhuac année suivante.

Le présent aevnant s'applique à l'ensemble des eneispretrs cteovrues par la cntoveoinn cilovltcee nainloate du sropt (après esitexnon puor les eprereinsts non adhérentes à l'une des orgisintoaans prnatoaels signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accrod tpye par la banchre puor les enrteripses de minos de 50 salariés.

Ses dstiiosiopns s'incorporent à l'accord frias de santé du 6 norbmve 2015 et rmneplceat les ditossopinis prévues par l'avenant n° 1 du 7 nvbremoe 2017. Les pitraes sneatragsiis du présent arccod s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dnas les cdinointos prévues par la loi et à en dmnaedr l'extension auprès des sveerics du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaevnnt a puor oebjt :

1. La mcadoiifiotn du préambule et de l'article 2.
2. La mitoafdicion des tirets IV à VII dnas le crade de la fin de la

recommandation.

3. La lisibilité des gaanrites et la msie en conformité des gairatnes du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Poaetisntrs », (qui rnoieue aux teubaalx de giatrenas firuangt dnas l'annexe dénommée « Graniaets coveicetlls complémentaire santé obaoligrite ») aevc la noevulle réglementation en vigueur, à savoir, le noauevu cheair des crgahes du crtanot rnbsalopsee (art. R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, modifié par le décret n° 2019-21 du 11 jnevaair 2019) dnas le crade de la réforme dtie du « 100 % santé ».

4. La moifiicotdan des tuax de coaitsotin conventionnels.

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 dnsptioisiois stiauvnes :

« Alrtcie 2.2.2.5
Organisme cttaeicfeirur de la bcnrhae du srpot (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet(1)

Il est créé un oismrgane ceiatetcruf de la bhanrce du sprot suos la frome d'une association, conformément à la loi du 1er jeullit 1901.

Rattaché à la CNPEF de la branche, qui rsete l'instance décisionnaire, il a neaomtmnt puor moiissn de :
? créer, mrttee en ?uvre, gérer les ctiirfeoctnias délivrées par la bnacrh du soprt en développant les méthodes et outlis faniorvat l'accessibilité aux coiactfirnteis délivrées par la barnche suos l'égide de la CNPEF ;
? itrusnrie les deemnads de création de cftircaiets de qalctfauioiin poeelsinlrnfone formulées auprès de la bcnrhae ;
? réaliser l'observation et le suivi des crafteictis de qaiuiotlcliafn psnoleisrnfleoe de la branhce ;
? être l'entité mlaroe détentrice des dirots de la propriété iltutncllleee des caifitiroctnes délivrées par la bnchare du sprot ;
? veliler à l'évolution et aux atetnumsejs des cierniitocfats délivrées par la bcnarhe du srpot et de lerus modalités de msie en ?uvre, en fiaanst à la CEPNF tutoe pipsootriion foaivnarst lerus développements ;
? errengetir et aerssur les suivis des cioatineficrts délivrées par la bhncare du sprot auprès des iasctnens de gvuearcnone natinaole de la fmiorotan psfiosonleelnre et de l'apprentissage ;
? pooirovumr les cfeticiornitas délivrées par la bnahrce du sprot ;
? asseurr ttuoee mission, rantenrt dnas ses prérogatives, qui lui sraiet attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

Avenant n 147 du 23 janvier 2020
relatif à la mise à jour du texte de la
convention collective

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, ctlsnabuloe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiuruqe BO Ctnoovienn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0047/boc_20190047_0000_0023.pdf

L'OC sport se cmospoe de trois représentants de chcuane des otongarnasiis seidanylcs de salariés et d'un nmrobe égal de représentants des onniorgaasits peeonsifrelolsns d'employeurs visées au pmerier alinéa de l'article 2.1 de la présence convention. »

(1) L'article 2.2.2.5.1 est étendu suos réserve du rcepest des dospoinstiis des aeticlrs L. 6113-5-II et L. 6113-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des errsentepis covereuts par la cnonvoeitn cvetocllie naailotne du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un aocrcd tpye par la bchrane puor les eirrtepsnes de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Le présent anavnet est colncu puor une durée indéterminée, il prend efet à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditoicren générale du travail, aïsni que d'une ndeame d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2019

Pour cnsodelior la palce de la bhncare cmome iatnnsce ciicrtfcierate ctpome tneu des évolutions du carde réglementaire, les preeartanis saicoux de la bcnarhe du srpot ont décidé de créer un ognmasire cieitrcfteaur prennaat la forme d'une asioaotscin loi 1901. Il a ntmmamoet puor msoisin de créer, mttree en ?uvre, gérer les crnttoiicaefs délivrées par la branche, tuot en développant les méthodes et oiluts fiaonvasrt l'accessibilité aux ciatitniefcros délivrées, le tuot suos l'égide de la CPENF de la branche.

L'organisme caefrtuitecir est par alrleuis l'entité mrolae détentrice des ditors de propriété ielulcllneette attachés à ces mêmes certifications.

Il rcmeaple la sous-commission CQP.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les midoftioincas suvienats snot apportées dnas le cparithe 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 accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en précisant l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence 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 pourcentage 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 d'entreprise 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 mise en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical(s) (syndicaux) lorsque la surcroissance est prouvée 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 temps d'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 documents d'entreprise, après signature des noms et prénoms des signataires, est la suivante : cppnisport@gmail.com.

2.4.2. ? Mécanismes 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 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 pourcentage professionnel, de maintien 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, de son appartenance ou de sa non-appartenance, 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 situation financière, ou en raison de son état de santé, de sa situation 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 entreprises s'engagent à respecter 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 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 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 sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats 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 clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment : »

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 droit à la retraite (ou ses droits) 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. »

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 immédiate 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 percevoir en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :
? soit la moyenne des 12 dernières 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 dernières 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-dessous :
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 4.6.2.1.1, « 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 droit 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 coexistants sont donc renumérotés en conséquence de la manière suivante :

L'article 4.6 « Le droit 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 maximale 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 maximale 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 le 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 arc de cercle sur une période 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 maximale de travail ».

L'article 4.6.2.2 devient l'article 5.1.5.2.2 « Dérogation aux 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 salaire ».

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 garantie 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 « Mesures d'accompagnement dans les transitions ».

L'article 4.6.4 devient l'article 5.1.5.4 « Les heures complémentaires ».

L'article 4.6.5 devient l'article 5.1.5.5 « Compléments d'heures par an ».

L'article 4.6.6 devient l'article 5.1.5.6 « Interdiction journalière d'activité ».

L'article 4.6.7 devient l'article 5.1.5.7 « Droits des salariés à temps partiel ».

L'article 4.6.7.1 devient l'article 5.1.5.7.1 « Priorité d'accès au temps plein ».

L'article 4.6.7.2 devient l'article 5.1.5.7.2 « Égalité de traitement ».

L'article 4.6.7.3 devient l'article 5.1.5.7.3 « Dépassement permis de la durée du travail prévue ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre V de la CCNS.

Dans l'article 5.1.2.2.1, la mention « de l'article L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le premier alinéa de l'article 5.1.3.1 est modifié de la manière suivante :
« Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi. »

Un article « 5.1.5 ? Temps partiel ? » est ajouté, conformément aux dispositions prévues dans l'article 2 du présent avenant.

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 5.2.2.1, la mention « Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent » est remplacée par :
« Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent ».

Dans le point 5 de l'article 5.2.3.1, la mention « de l'article L. 3121-36 du code du travail » est remplacée par : « de l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Dans le point 7 de l'article 5.2.3.1, la mention « des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le 2^e paragraphe de l'article 5.2.3.3 faisant référence au chômage partiel est modifié de la manière suivante :
« Une impondérabilité au titre du recours 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 indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions 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 crtpiahe V de la CNCS frea l'objet d'un paciohrn avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les miaiidocnofts svteanuis snot apportées dnas le cphtraie VI de la CCNS.

L'article 6.2.1 est remplacé par les donspoiitss stuaveins :

« 6.2.1. ? Médecine du travail
6.2.1.1. ? Principe

Tout eouplymer est tneu d'assurer, puor le pnneoersl salarié, l'adhésion au dstiosipf nmoral de médecine du tvriaal ou de mettre en place, après imraotnfon de la bcahrne professionnelle, suel ou en crtolbaooialn aevc d'autres employeurs, son prope sveirce de médecine du travail.

Les règles rivaetels au sivui de l'état de santé des salariés snot prévues aux alrtics L. 4624-1 et stiaivuns du cdoe du travail.

6.2.1.2. ? Vstie 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 cpmtoer de la psire effeivtce du poste de tiaavrl (art. R. 4624-10 et suviatns du cdoe du travail).

Pour les tilarvureas de niut et les mineurs, cttee vtiise diot être réalisée anavt luer pmieerr juor de tiraval (art. R. 4624-18 du cdoe du travail).

Pour les salariés ocaucpnt des poests à risques, sumois à une scuenvrliae médicale renforcée, un emxean médical d'aptitude est réalisé anvat l'embauche dnas les ctinoondis prévues par les atclirs R. 4624-22 et sviatuns du cdoe du travail.

6.2.1.3. ? Vtesiis d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un rlelmneenevout de la viitse d'information et de prévention itaiinle seoln une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui penrd en cmptoe les ctnonoiids de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du triaval (art. R. 4624-16 du cdoe du travail).

Tout tlaraveiulr dnst l'état de santé, l'âge, les ciodnntios de tariavl ou les resiuqs ponifonslrsees aexuqlus il est exposé le nécessitent, neamtromt les tiaelrvrluas handicapés, les tliuvrelaars qui déclarent être tterlauiis d'une pnsioen d'invalidité et les tvelliuaras de nuit, bénéficie, à l'issue de la vitise d'information et de prévention, de modalités de sivui adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du cdoe du travail).

Les salariés oucpnat des pestos à risques, souims à une sreacnulivle médicale renforcée, bénéficient du rleeennulvemot de l'examen médical d'aptitude réalisé lros de l'embauche, sanuivt une périodicité fixée par le médecin du traavrl (dans un délai mamaixl de 4 ans), dnas les ctindnoios prévues par l'article R. 4624-28 du cdoe du travail. Une visite intermédiaire est organisée aevc un prnfnseiooesl de santé dnas un délai mmaixl de 2 ans. »

L'article 6.3 est remplacé par les dinioopsists sneavtis :

« Atirlce 6.3

Commission pitararie ntloaanie de prévention, d'hygiène, de sécurité et de vlieie sanitaire

À ptiar d'une veille sanitaire, une pitqlioue de prévention active srea msie en place.

Les missions, abinotturtis et modalités de sniisae de la csmosmioin snot définies à l'article 2.2.3. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les mfiootaicidns sautnievs snot apportées dnas le crathipe VII de la CCNS.

Le 8e teirt de l'article 7.1.2 « ? les périodes mlaitiers » est remplacé par les dsipootinsis stvueians :

« ? les atintorsoaius d'absence puor la défense nalaintoe visées par le cdoe du triaavl (journée défense et citoyenneté, réserve mirtiaile opérationnelle) ; »

L'article 7.1.3 est remplacé par les dniosopsiits seiatnvus :

« 7.1.3. ? Pisre de congés payés

La période de psrie du congé payé pacipnrl est située etrne le 1er mai et le 31 obrocte de cqahue année. Les congés payés pvenut être pirs dès l'embauche.

Les modalités de fniontmceeanrt ou de psrie de congés en dorhes de cttee période snot déterminées seoln les diostinopsis des aectilrs L. 3141-17 à L. 3141-23 du cdoe du travail. »

L'article 7.2 est remplacé par les ditopssoinis siveunats :

« Aclrtie 7.2

Les congés puor événements fauilaimx

Dans les crneacnoistcs ci-après, et meyoannnt justificatif, le penonsrel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux qui diot être pirs dnas un délai rlnasonibae en lein aevc l'événement :

? 5 juros consécutifs ou non puor le maagire du salarié ou puor la cnsiucolon d'un ptcae civil de solidarité ;

? 5 jorus consécutifs ou non puor le décès d'un cnnoiojt ou d'un enfant (1) ;

? 1 juor puor le mgriaae d'un enanft ;

? 3 juros 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 nsniascae ou l'adoption d'un enanft ;

? 2 juros consécutifs ou non puor l'annonce de la suuvenre d'un hcaaindp d'un eanfnt ;

? 1 juor puor déménagement.

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

Pour l'application des dsontoipisis ci-dessus, le temre de cinonjot iclunt les cbonncius nteoiros et les pacsés. »

Le 2e paahgarpe de l'article 7.3.1 est modifié puor être complété de la manière svtaunie :

« Les abeenscs liées à la savncleuvre médicale pré et postnatale, ou prévues dnas le cdare d'une assnitcsae médicale à la procréation, en acplitoiapn de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, n'entraînent acunue réduction de la rémunération et snot assimilées à du temps de taavrl eeficftf puor l'acquisition des congés payés et les dtiors liés à l'ancienneté. »

La 1re parhse de l'article 7.3.3 est modifiée puor être complétée de la manière svtiane :

« Après la nancisase de l'enfant et dnas un délai de 4 mois, le père salarié anisi que, le cas échéant, le cojinont salarié de la mère ou la porense salariée liée à elle par un pctae civil de solidarité ou vniavt mmetlanraiet aevc elle, bénéficient d'un congé de paternité de 11 jorus consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de niaassnces multiples, entraînant la suespsonin de son ctnaot de travail. »

Le 2e phraaragpe de l'article 7.3.4.3 (« Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur puet cstteanor la rurtupe du cntraot de taivarl dnas les ciotdnnois prévues à l'article 4.4, étant etendnu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne puet euffeectr le préavis. ») est supprimé.

(1) Alinée étendu suos réserve du reescpt des dsnooiptsiis des aiclrets L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 neuvoau du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 nemrobove 2021 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les mocinotadifis sietvanus snot apportées dnas le caiprthe XI de la CCNS.

L'article 11.1.3 est remplacé par les dossiitponis seuavtis :

« 11.1.3. ? Dpiintssoios spécifiques

Les salariés des grmoenteups d'employeurs mis à disposition, en

tuot ou partie, d'un ou plsrueeis de leurs membres, erntent dnas l'effectif de l'entreprise usltirictiae luqrsoe les ciinootnds légales en vguieur snot remplies. En aoiciatplpn de l'article L. 1253-8-1 du cdoe du travail, ces salariés ne snot décomptés dnas les etffcefis du geerpnuomt d'employeurs que puor l'application des dipotisoinsn rlaetevis à la représentation du personnel. Le cucall de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité snot définies aux arleicts L. 1111-2 et sinuvats du cdoe du travail, L. 2314-18 et svtaunis du cdoe du travail, asnii que dnas le crthapie III de la présente convention. »

L'article 11.2.3 est remplacé par les dostiopsiins sviaueuts :

« 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 trviaal n'est pas orioialtbge lursqoe les cidonnoits setiauvns snot réunies :
? le salarié a bénéficié d'une vsitie d'information et de prévention dnas les 5 ans précédents son eubmache (ce délai est ramené à 3 ans mmauixm puor les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du cdoe du tiaarvl siomus à une slvuerinclae médicale particulière) ;
? le salarié est appelé à ocpcuer un eompli iitqnduee présentant des rieuqss équivalents ;
? le sivrece de santé au tairavl concerné est en psoossisen de la dernière asttotiaten de sivui ou du driener aivs d'aptitude ;
? auncue muerse idlvulediine d'aménagement, d'adaptation ou de tataofrnoirmsn du ptose de tiaarvl ou du tpmes de travail, formulée au ttire de l'article L. 4624-3 du cdoe du travail, ou acuan aivs d'inaptitude rdneu par le médecin du travail, n'a été émis au cuors des 5 dernières années (ou, puor le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au corus des 3 dernières années).
Ce pipnrce est ablppcilae dnas les mêmes cnootdniis au rvuleleemnonet de la viiste d'information et de prévention. Pour les salariés oncauctp des pestos à risques, suomis à une surelvlnacie médicale renforcée, un exaemn médical d'aptitude est réalisé lros de l'embauche suaf si le salarié a déjà fiat l'objet d'un ctosnat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dnas les cdtntnoiois prévues par les aeictrls R. 4624-23 et snivuats du cdoe du travail. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent anenavt s'applique à l'ensemble des eneeitrsprs couevrtes par la cnttievoon coevliltce nitolanae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un arcocd tpye par la barcnhe puor les ererisnpets de moins de 50 salariés.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

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, tariuitle d'un CDD spécifique en apaopliiitn de l'article L. 222-2 du cdoe du sport, le salarié dnot l'activité csnsoite à cosecranr puls de 50 % de son tmeps de tavrrial ctouancertl à la préparation et l'encadrement d'au minos un sptoirf salarié, au snes des

Le présent avnanet est clncou à durée indéterminée. Il penrd effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drcitoein générale du travail, ainsi que d'une ddmaene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les pnereirtas siucaox de la banhrce sropt ont décidé de reoivr l'écriture du ttexe de la cneovtioonn cieovtclle nlonatiae du sport puor tenir cmptoe des réformes scecsvieuss du diort du trvaial itneveuenrs au cuors de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mtetre le ttexe cntntnoevnel en conformité aevc les dernières évolutions légales et réglementaires naentmomt issues :
? de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rveaitle au dlagioue soaicl et à l'emploi ;
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raivltée au travail, à la mdioensitoran du dgaoulie soacil et à la sécurisation des puarorcs polnioesfersns ;
? des oranonnedcs triaval mises en pacle par le président de la République, Emuneaml Mcraon ;
? de la loi n° 2018-771 du 5 stbrmpjee 2018 puor la liberté de chiosir son avenir professionnel.

Ce tvaairl de msie à juor du txtée cveennonintol est réalisé en prseuulis temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 cenannocrt les dpnoisiosits raeivtles à la représentation du personnel, crphtaie III et ptraiie du crtahpie VI ravltiee au comité d'hygiène, de sécurité et des cinotoidns de trviaal (CHSCT).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 cranenocnt les dniiosiotpss ratleevis à la friatmoon pnfollnerssieoe cniuothe (chapitre VIII et pitrae du cihrtppae II rvietlae au prsmraiaite de branche).

Le présent ananavt pouurist ces turavax de msie à juor du texte conventionnel, puls précisément conarnectnt les cerpaiths stvauins de la CNCS :
? siute du carpihte II « Doliauge saicol et ptsaamiirre » ;
? chptiare IV « Corntat de tviraal » ;
? première piarte du cptharie V « Le tmeps de tairval » ;
? siute du crptihae VI « Ppicerins généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et codinntois de tarvial » ;
? cpriahte VII « Les congés » ;
? cpiahtre XI « Pluralité d'employeurs ? Gumpetnoes d'employeurs ».

missnios définies à l'alinéa suivant.

Les msiosins du salarié susmentionné snot celes visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation phsquiaie et athlétique, la foartimon et l'entraînement tchinquee et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo ciovtllcee et individuelle, la compétition ?).

Il est otamgbnleieriot trultaiae des qaiiantuoifcls exigées par la législation française en matière d'encadrement srtpiof contre rémunération.

La miosisn de l'entraîneur puet également cnporedmre aerosieccemnst des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le coatnrt diot préciser les fnnooitcs et les abiroiuttns de l'entraîneur cponroesrnadt à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son neaviu de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur arua le stautt crade au sien de la srrtucute « eyepmluor ». Enetrnt nmmmetoat dnas cette catégorie les entraîneurs piapcriunx des équipes évoluant au sien d'une lguie professionnelle.

Le présent aictlre est aialpbpcple à défaut de dspnotiisios prévues par une cienonvotn ou un aoccrd cllteocif national, cnolcu par

discipline. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les ptaraeines siucoax s'engagent à oiuvrr les négociations rlaevties :
? aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mios (L. 222-2-4 cdoe du sport) ;
? aux etffes de l'homologation sur les ctnotras de taivral (L. 222-2-6 cdoe du sport) ;
? aux modalités rlaeevits aux mintotuas tmroeiapers (L. 222-3 cdoe du sport) ;
? à l'intégration du CDD spécifique dnas la cnoetnivo cletcvloie nnoalaite du sorpt puor les suaotitins n'entrant pas ameenctluet dnas le cmhap d'application du chpirtae XII ;
? à la msie à juor du txete du crhapite XII sutie aux différentes réformes du cdoe du tiavral et du cdoe du sport.

Suite à la stuniagre du présent avenant, les peraanetris suciaox s'engagent dnoc à ouvrir et mener les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fios anvat le 31 mras 2020.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Afin de pvuoior réaliser une évaluation des noveleuls dpssiinoiots irtidnoutes par le présent avenant, les peraits décident de créer une csmiimsoon de sviui qui définira les modalités et ieuaitdrns pnmtreatt de mrueser l'effectivité de l'accord. Un pmrieer blian srea fiat au puls trad le 31 décembre 2022.

Article 4
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent avennat s'applique à l'ensemble des errietpnss curvteoes par la cnoneotvin cliotcleve nniotaale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un

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 ltise prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la cenvoitnon cclvtelioe nltaoinae du sorpt du 7 jliuelt 2005 , le CQP teihieccnn stiportf d'athlétisme créé par l' anvneat n° 78 du 5 décembre 2012 est remplacé par les dtsisnoopiis svntueais :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, lmiite d'exercice
--------------	--------------------------------	---------------------------------

arccod tpye par la brnache puor les esneirtrpes de minos de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aenanvt est cconlu à durée indéterminée et pnred effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dctoeriin générale du travail, aïsni que d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Prenant atce de la loi du 27 nbmvreoe 2015 vsniat à protéger les spifrtos de huat naveiu et poioerslennsfs et à sécuriser luer sitiuaotn jduiquie et sociale, les prnreaaetis sacoux ont décidé de mediofir la conviteonn clovtleice dnas les temres qui suivent.

En effet, l'article 14 de la loi précitée prévoit l'application de ses dstoposiins rviaetels au CDD spécifique « à l'entraîneur preoifosennsl salarié, défini comme tutoe psnrneoe aaynt puor activité pnapiilcre rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité srvoitpe d'un ou de plisruues srftios poonnrsrlfeeis salariés dnas un lein de sutoidinoabrnr jurdiuqie aevc une aïscoicstan soiptvre ou une société mentionnée aux acriltes L. 122-2 et L. 122-12 et trtaulie d'un diplôme, d'un ttire à finalité pileoossrrelnfne ou d'un catcfiret de qoiuaflictian prévu à l'article L. 212-1.

Une cnetoonivn ou un aroccd cileltocf nanatoil détermine les critères à ptarir dugleses l'activité de l'entraîneur pesrnrneiosfol salarié est considérée comme son activité principale. »

Les dtispionisos du présent aevnant se sseubtniutt aux dooptisins de l'avenant n° 112 spécifiquement raveteils au chirpate XII.

Technicien sotript d'athlétisme Option : « sprint/ heias », « sauts », « leancrs », « demi-fond/ mrahce athlétique », « running/ tiarl », et « épreuves combinées »	Le trtaulie du CQP tecenhciin sorptif d'athlétisme est classé au gproue 3 de la CCNS. Cependant les sioitatnus d'emplois relèvent du gproue 4 de cstisoiiafacln dnas le cas où le tlairuute du CQP : ? ecnarde au mnios 1 athlète salarié, ou ; ? a un otjbeicf écrit de développer la pfncermraoe dnas le but d'atteindre un navieu de compétition nationale.	Encadrement en aoomitnue des spécialités de l'athlétisme du gpoure défini par l'option, en séances ccvltioiels et individuelles, de l'entrée dnas l'activité au pftmienerecnoet puor des piclbus spécialisés dnas le gupore d'activités, mmarioanijtet orientés vres la compétition jusqu'au naveiu national. Au reargd des stuaaitons poelonrrssenlifes visées par le CQP, le boeisin d'intervention identifié et lié à l'identité d'encadrement crnrpeosod à un vmloue hriaore de taairvl à tpmes praetil de 360 hruees par an. Au-delà de ce volmue hoirrae annuel, l'employeur diot pmrtetree l'accès du psnfnseroioel tratiuile du CQP à une atrue cectaitirofin du secuetr iistncre à l'annexe II-1 du cdoe du sorpt (niveau IV ou supérieur) par le bails de la ftomiaron pfsneonisolrlee cntoninue ou, à défaut, rretucer une porensne ttaiulrie d'une arute ctificioartn du stuceer icntisre à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	--	---

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des existants créés 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.

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 dispositions suivantes sont définies à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le même objet relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de prise de congés payés définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), l'employeur peut imposer aux salariés la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance réduit de 1 jour franc.

L'employeur devra informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés fixés dans ce cadre et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.

Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et cumuleffort portés à son compte pécunier de jours de congés payés à prendre.

La prise de ces jours de congés payés peut conduire au franchissement du congé principal, sans accord des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si cela n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées peuvent être différentes pour deux catégories salariales dans la même structure.

Dans les mêmes conditions, et outre les dispositions du code du travail, l'employeur peut modifier de manière unilatérale des dates de congés payés qui avaient déjà été fixées.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'article 1er débute le 23 mars 2020, conformément à la procédure de la loi n° 2020-290 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » instituant le dispositif.

Cette période ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

(1) *Altrice étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de trois 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 juillet 2000, n° 98-40.696). (Arrêté du 30 avril 2020 - art. 1)*

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises créées par la convention collective nationale du sport. Il ne

Le présent avenant a pour objet, pour une durée indéterminée, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et pourra être au premier jour saisi par le publicitaire au Jura national officiel de l'arrêté d'extension.

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 avr. 2020

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il a pour 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 avr. 2020

Face aux difficultés rencontrées par le secteur et afin d'encourager la pleine application des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport se sont réunis dès la promulgation de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », pour son application, « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi ».

Prenant en compte précisément les dispositions suivantes :
? l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », prévoit la possibilité, pour le Gouvernement, par ordonnance, « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définies par les dispositions du livre Ier de la 3e partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise » ;
? l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit en conséquence :
« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de Covid-19, par dérogation aux articles 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la 3e partie du code du travail et aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 1 jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de relier l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité existant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place ce dispositif dérogatoire pour la prise de congés payés, par accord

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 cteovnionn clilcetove nnolaaite du sprot du 7 jluleit 2005 est complété par les dooiissptins snaivetus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	---

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, Mianre de Sisco, 20233 Sisco.

Madame, Monsieur,

L'organisation FranceActive-FNEAPL est une ognirtsoaain paotnarle dn  t le but est la pitoomron et la défense des intérêts clolecfits professionnels, matériels, maorux et économiques des posrennes melaors de diort privé eptxianolt    tirte ccremmiaol pncipiarl et hebaitul des activités piqseyhus récréatives et des societ  s eplonaixtt des itiaolsnlants srtovieps et de loisirs.

FranceActive-FNEAPL est adhérente de la ctinoeonvn civcloltee ntanila  e du srpot dueips le 9 arivl 2013. Cnriates de ses aunsmrdatreitis pirpiaecntt aujour  d'hui à la négociation clietclove dn  s la bcrhane du soprt    terarvs un aorccd aevc le cioesnl naontail des euolrpeyms associatifs, oagistarnoin représentative.

En parallèle et puor fraie fcae à l'épidémie de « Covid-19 » et ses conséquences tnat sintareaais qu'économiques, les penraetiars sociaux, par acrocd du 4 décembre 2020 cennneivnot d'instituer le dssoitiipf d'activité perltliae de lngoe durée, dénommé « ALPD », aifn qu'il puisse être mobilisé, antaut que de besoin, dn  s l'intérêt coum  nn des salariés et des eeprsiertns de la branche, d  s lros que les scrruetuts anruot une visibilité suitsafnfe sur la reprise des activités s  ptirevs cptome tneu des rtrseinctois

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 2
En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

définies ci-après.

Animateur ski nautique, wkearboard et eginns tractés	Le tuiaritle du CQP est classé au gourpe 3 de la CCNS	Encadrement en auotnomie du ski nautique, du warbeaokd et des eginns tractés par betaau sur tuot sporput de glisse
---	--	---

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent aevannt s'applique à l'ensemble des etsrneirpes ceetrouvs par la cnoneovtin cloltceive niaaltone du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhracne puor les eirpnestres de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent aavnent frea l'objet d'un dépôt auprès de la diotciren générale du travail, ainsi que d'une ddneame d'extension et prndrea efeit au peermir juor sauvint la pubiailcton au Joaunrl ocifefil de l'arrêté d'extension.

sietnaiars applicables. Cet acocrd est pmeirs par l'article 53 de la loi n   2020-734 du 17 jiun 2020, aisni que de ses décrets d'application, qui pemtrtneet le rucroes à l'activité pleitlare de lngoe durée en l'absence d'accord ctolcief d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un dmcoeunt élaboré par l'employeur au naveiu de l'entreprise ou de l'établissement. Trrheiy Doll, adh  rent du CNEA, président de FranceActive-FNEAPL a participé à ctete négociation.

Dès la cncnniaaosse de cet accord, les espenriters adhérentes de FranceActive-FNEAPL ont souhaité puooiv  r s'en prévaloir, au rgaerd tnat de la légitimité des iretoetinnnvs de FranceActive-FNEAPL que de la nécessité puor ces erteepsnirs de pouovir bénéficier de l'ensemble des oiutls splbeticsues de prmterete de ltetur ctnore les efaits de l'épidémie « Covid-19 ». Elels ont asini sollicité l'organisation FranceActive-FNEAPL en vue d'envisager luer adhésion à cet accord. En conséquence et après aivor oebtnu l'accord de son consiel d'administration lros d'une countntlosain par cuorirel en dtae du 5 décembre 2020, l'organisation FranceActive-FNEAPL, décide par la présente d'adhérer à l'accord du 4 décembre 2020 railetf à l'activité plilteare dn  s la bhncrae sport, au nom et puor le cptmoe de l'ensemble de ses eei  rrsntes adhérentes. Vuos teeovrurz ci-joint un eaitxrt de la délibération précité et une vreison de l'accord signée par nrtoe organisation.

Conformément aux dointpiissos de l'article L2261-3 du cdoe du travail, la présente adhésion est notifiée aux sigrtain  s de l'accord et fiat l'objet d'un dépôt dn  s des cnodtoinis prévues par vioe réglementaire, à la dl  gience de son ou de ses auteurs.

Restant à vtroe peilne et entière disposition, je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes mlrullees sentiments.

Le président.

Les prieanarets suiocax s'engagent à lacner des tauvrax puor meenr une étude rtelavie au traaivl    tpmes ptaeirl dn  s la bcnhare sport, aifn de dsioepsr de données petneatrmt d'analyser qeuls snot les bniseos des seuctrtrus strveipos et de lreus salariés.

Ils définiront, en gpuore de tiraval paritriae dédié, les idneiutracs et modalités de réalisation de cttee étude, qui srea déployée dn  s le cdrae de l'observatoire des métiers du sorpt de la branche.

Une ciimsomosn de svuii de l'application du présent aevannt est crée. Elle se réunira au minos une fios tuos les 6 mois. Elle est composée sniauvt les dsiiinpsoots du 1er alinéa de l'article 2.1 de la cevntoi  nn celltvoice nolaanite du sport.

Article 3

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 dispositifs mis en place dans la branche canoë-kayak à temps partiel aux réalités du terrain et d'apporter les aménagements qui s'avèrent nécessaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants par la profession civile de l'enseignement du sport. Compte tenu de son objet, les parties conviennent qu'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 23 mars 2021

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 132 du 3 mai 2018.

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.

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 alléguée 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 prennent 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 effets des besoins des enseignants sportifs et de leurs salariés.

Ils définiront, en vue de la mise en œuvre de l'étude, les 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 des représentants des enseignants sportifs 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

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 dispositif 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 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 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 permettraient pas d'établir un constat 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 sur ce point, d'autant plus compte tenu de la crise sanitaire « Covid-19 » impactant fortement les secteurs sportifs.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

L'adéquation des dispositifs mis en place dans la branche canoë-kayak à temps partiel aux réalités du terrain et d'apporter les aménagements qui s'avèrent nécessaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2021

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enseignants par la profession civile de l'enseignement du sport. Compte tenu de son objet, les parties conviennent qu'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 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 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 23 mars 2021

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 introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu 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 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 permettraient pas d'établir un constat 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 sur ce point, d'autant plus compte tenu

Avenant n° 153 du 21 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

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 reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
(1)

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 sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. En particulier des connaissances générales, professionnelles 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 demande 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 rattaché au cadre de la loi :

? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
? les salariés et entrepreneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclue 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. ? Actes 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 sportive.

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 socle de connaissances et de compétences, et actions de validation des acquis 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 salariés éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

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 socle de connaissances 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 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 salariés 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 du travail et de maladies professionnelles.

8.5.3. ? Qualifications visées

La reconversion ou promotion par alternance 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 de formation de la validation des acquis de l'expérience et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont également visées.

8.5.4. ? Actions de formation 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 reconversion ou promotion par alternance ainsi que les motifs justificatifs du choix des certifications, eu égard aux critères de pertinence de l'activité et de rupture 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, en outre rémunération, enseigner, animer ou encadrer 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° Gisatsnarnat 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 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 curveteos 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, fait 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 11 nov. 2021

Dans un contexte de forte mutation du marché du travail, les professionnels de la branche du sport font de la formation professionnelle et de l'accès aux qualifications et à l'emploi une priorité absolue.

En ce sens, ils mettent en œuvre une politique globale d'emploi/formation/certification amenable et volontariste, notamment déclinée dans le cadre du chapitre 8 de la convention collective nationale du sport (IDCC 2511), et ayant vocation à agréger des réponses concrètes et opérationnelles aux priorités identifiées au sein de leur champ d'intervention : le développement des structures sportives (associatives, professionnelles, commerciales) ;

le déploiement de l'emploi/favoriser l'accès à la profession réglementée d'éducateur sportif et aux métiers du sport ;
l'évolution professionnelle des professionnels du sport tout au long de leur vie ;
le développement des compétences de mobilité professionnelle et de résilience des professionnels du sport.

Les nombreuses études menées (rapport de branche 2018, chapitre des métiers du sport 2021, Plan national de l'insertion professionnelle par le sport), les dispositifs de qualification créés (plus de 40 certifications de qualification pénétrantes portés par l'organisme certificateur du sport de la branche et articulés avec les arborescences de qualification du secteur), et les formations (contribution collective à la formation professionnelle) et dispositifs de formation professionnelle spécifiques mis en œuvre constituent quelques-unes des réponses des professionnels suisses du sport aux enjeux de qualification identifiés.

Les professionnels de la branche sport, et les acteurs et professionnelles du champ, se sont par ailleurs appropriés les dispositifs de formation légale, qui constituent l'acquisition, tout au long de la vie professionnelle, des compétences nécessaires et indispensables aux salariés et futurs salariés de la branche en vue d'occuper de manière efficiente les emplois proposés.

Dans ce cadre, et au vu des enjeux ci-avant évoqués, du paritarisme socio-économique de la branche, et des nombreuses évolutions et mutations à l'œuvre conduisant au risque d'obsolescence des compétences des salariés (cf. ci-après), les partenaires sociaux du sport ont décidé de la « révision ou portage de la convention collective » (Pro-A), créée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 2018-771) du 5 septembre 2018, et amendée par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, un dispositif complémentaire obligatoire visant à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers un parcours de formation individualisé qui alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2021

Annexe

Motifs et liste des conventions visées par l'avenant n° 153 à la CCNS

Les données, constats, faits justifient le choix des professionnels suisses présentés ci-dessous pour notamment le fruit de travaux menés par la branche sport et issus de récentes études :
le rapport de la branche sport réalisé en collaboration avec l'Union (2018) ;
la vision prospective partagée des emplois et des compétences dans les métiers du sport menée par l'ancienne stratégie après

commissaire du Premier ministre (2019), en collaboration avec la branche sport ;
la cignification des métiers du sport réalisée dans le cadre de l'EDEC 3CST, en collaboration avec l'AFDAS, le ministère des sports et la DFGP (2021).

1. Portrait de la branche

Typologie des structures

Les structures de la branche 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 loisir), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

La branche sport rassemble, en 2017, près de 23 000 salariés (source : Uniformation, février 2017), dont une large majorité sont de type associatif : les associations représentent ainsi plus de 80 % des structures de la branche, soit environ 19 100 unités. Les salariés sont majoritairement salariés (93.12Z) et travaillent également dans les autres activités liées au sport (93.19Z).

Le secteur du sport apparaît particulièrement atomisé, les salariés de la branche ayant en moyenne 3,9 salariés. Les établissements ne comptent que des salariés des associations « et des « autres activités liées au sport » se caractérisent par une taille moyenne élevée. La taille moyenne des structures tend à augmenter légèrement (de 3,3 à 3,9 salariés en moyenne entre 2008 et 2016). Cette donnée s'observe principalement pour les salariés des activités des clubs de sport.

La grande majorité des salariés de la branche (plus de 95 %) comptent ainsi moins de 11 salariés (98 % des associations et 90 % des sociétés privées commerciales).

Typologie des emplois

Le Rapport de branche 2018 élaboré par l'observatoire des métiers du sport, fait état de 81 000 emplois salariés dans la branche. La forte croissance de l'activité professionnelle, caractéristique du secteur, se traduit par un volume élevé de postes occupés de façon non permanente (plus de 160 000 postes, intégrant les postes présentant un volume d'heures travaillées ou un niveau de rémunération particulièrement faible, dit postes « atypiques ») et un volume réduit d'emplois en équivalents temps plein (51 000).

Ainsi, la prise en compte des variations en emploi anecdotique et les salariés disposent d'un emploi principal dans la branche du sport à raison de 138 000 le nombre de personnes évoluant dans la branche en 2014.

La branche se caractérise par une hausse significative du nombre de salariés sur les dernières années. Différents facteurs expliquent cette croissance, comme la progression de l'activité sportive (hausse continue du nombre de pratiquants) et la professionnalisation du secteur, se traduit par une augmentation des postes salariés.

La majorité des salariés est employée dans des activités physiques et sportives : ainsi, près de 60 % des salariés travaillent à titre d'emploi principal dans la branche évoluent sur le cœur de métier en tant que moniteur ou éducateur sportif, ce qui représente près de 46 000 emplois.

Par ailleurs, les salariés de la branche se distinguent par un profil professionnel plus jeune que dans l'ensemble des activités tertiaires. Les moins de 30 ans représentent en effet plus de 40 % des salariés (contre moins de 1/3 dans l'ensemble des activités tertiaires). Les jeunes sont principalement employés dans les métiers de l'animation et l'encadrement des activités physiques ou sportives (APS), alors que les salariés d'âge supérieures sont davantage représentés dans d'autres métiers de métiers (administration et développement, sport, santé et soins).

Les CDD sont particulièrement nombreux : un tiers des salariés travaillent en CDD (soit une proportion de 10 points supérieures à celle observée dans l'ensemble des activités tertiaires).

Le tnpes pirteal cnorecne près de 40 % des personnels, dnot puls de la moitié déclarent être dnas ctete saittuon à défaut de povuoir telaailvrr à temps plein.

2.?Évolution de la prutqaiie soirptve et ftore motutian de l'activité

La bcanhre sprot cinaont un dloube phénomène cnitrnagnoat les aucters de cet écosystème à s'adapter en conséquence. Il s'agit à la fios d'une aanteutmiojn du marché et d'une évolution des pratiques.

Les aelynass prospectives, intégrées aux récentes études de la bachnre sport, sloniuegnt nenotmamt la prédominance des faucerts flaboavres au mtiniaen de la casnriscoc de l'emploi sportif, cmroe la dfioifusn et la daictreiiifisovn des moeds de piquature dnas la société, qui, hros « période Ciovd », cuontine de connaître une ccaroinssse evnteisxe (de naveuoux pratiquants) et isntnivee (une prauqtie stvpoire en monneye puls soutenue).

Le chmap spriotf est de puls en puls oruvet à de nuaoeux atucers et les taatronnoismfrs en cours ednngenret inévitablement des conséquences sur sa structuration. Preulsuis tenednacs ceriamenlt iinadeteifbs ont un ipmact caeitn sur les métiers et les compétences à curot et myoen terme.

Tout d'abord, on cttonsae une dcevirsoifitian des modalités de pratiques. Aevc le développement du smegent sport-loisirs en lein aevc la msaiaticsoin et la démocratisation des perqtauis sportives, les suurtetcs spetiorvs snot amenées à se réinventer en pronopast de neelulvos activités tjuouors puls luquedis et diversifiées en complément de luer orffe traditionnelle.

Le nrobme de licenciés n'est, par ailleurs, plus, à lui seul, un ieitanucdr pntiernet du nmrobe de parunaitqts d'activités sportives, les pqtieras s'émancipant poifars des cubls et asaticoisns soepvtirs puor s'orienter vres des pqtraeus « hros seructruts » mions contraignantes.

Cette deivtfaoosciirin de la piauqrte suos de nueellovs forems est liée, ertne autres, à la recerhhe de fermos d'organisation à feliabs cnnottiares et dnoc au développement d'une orffe privée personnalisée.

Par ailleurs, les paqueruits sverotpis répondent à des bionses émanant de nouveaux pcbuils : seniors, salariés, psoeeruns en afcoteifn de lougne durée ou en sauoittin de handicap?, aevc des biensos spécifiques en tmeers d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé?), comme de modalités de peaqtuis (sur les lieux de travail, cehz soi, dnas des crnetes privés, à l'extérieur?).

Le lein ernte le sorpt et la santé deienvt de façon puls générale un eenju de poiuiltqe puqluibe (instauration du « sropt sur odnonracne » duipes la loi santé de 2016 notamment).

En lein aevc les duex évolutions précédentes, de nloveelus prqueiats et de nueuovax lieux d'organisation de la pqrtaie cunneoint à se développer (hors cnxottee « Coivd »). L'offre de loris sipsrftos panatys est en développement en réponse au souihat des pnttiauaqrs de depissor d'équipements en lrbie accès, snas cionnatte de calendrier, aevc un tpye d'encadrement cosihi ou sur de nueuovax moeds de pqtaruie (autonome, slae de rmisee en forme, slae de foot à 5, slale d'escalade?). Le sorpt s'imisce également dnas le monde du tavaril puor des rasonis de santé et de bien-être des salariés.

Enfin, le numérique tned à prrnde une palce de puls en puls importante, à de norbemux nuievax : en tnat que spuorpt inonuabnlrocte dnas la raeloitt aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de purqtiae siprtove dtisnaeilcle élargissant ansii la ptealte des oreffs proposées ; en tnat qu'outil d'animation des séances sotivrpe ; en tnat que suprpot à la poenacrmfe dnas le cdare du sropt professionnel.

Par ailleurs, l'utilisation de la donnée tned à se répandre dnas le sueectr du sport, et présente des possibilités décuplées en tmeers d'analyse et de pilgtoae de la pmfcoraerne sportive, en lein aevc la ptocrduoin de données mievsass pesrmies ertne aretus par le développement d'équipements connectés.

Ces beeleotmrnunss ont des conséquences ipnrtomates sur les onstaoiaginrs spourpt des pratiques, aevc le développement

d'une orffe de puls en puls concurrentielle, et nécessitent une aatoitdpn des compétences des pfrsnesloeions (cf. ci-après).

Synthèse des mtnautios du secuter identifiées

(Tableau non reproduit, cuosnllbtae en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rurubique « Pioilcuatbns oflicifleeis » « Blilneuts oefilcfis des cevntonions ctloecvlies ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210027_0000_0012.pdf/BOCC

3.?Les ipcmat des mniutaots identifiées sur les compétences des penoronsleifs « etdacrnas spiorfts »

La psoroefsin règlementée d'encadrant siprtov (appellation générique du métier engbloant l'ensemble des epmilos d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités pesquiuyhs ou srteiopvs répondant à l'article L. 212-1 du cdoe du soprt ? dnot l'ensemble des cneaiiotritfs visées ferugnit à son anexne II -, et réunies suos le même PCS ? 424a ? et le même cdoe rmoe : G1204), c?ur de métier de la brhcane soprt (60 % des emplois) est particulièrement impactée par les évolutions à l?uvre.

Description du métier :

L'encadrant stproif accompagne, enseigne, aime et/ou ecarde une ou peursuls denilicpsis sitprvoes à des iindduvis ou des groupes de pbucis variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés?) puor la découverte, le liisor ou en vue d'une compétition.

Il prépare et anime ses séances en fonicton du public, du leiu de pratique, et de la discipline, tuot en vielnalt à la sécurité des persennos et au rseept des diiiosontsps légales et réglementaires asini que du règlement de sa structure.

Il puet réaliser des activités pfnseoesrlloneis complémentaires rlietveas à la goeistn de la structure, au développement de l'activité, à l'organisation d'événements ou à la gtoisen de partenariats. Il puet ecxer son activité dnas puleuisr structures.

Les tneanedcs d'hybridation du sprot aevc d'autres denmoais (santé, bien-être, loisir?), de pellnvoycae pensirlnfooesle (vers le développement des structures) se nrrenfceot aevc la dciifrivaesiotn des aetnetts des piblucs et l'évolution des rsroesecus des clubs.

Principales codiotnnis d'emploi et d'exercice du métier :

? une diversité des piblucs : le métier se caractérise par une raioetlen à des pcbuils très variés (enfants, aeutlds ou peoenrns âgées), aux besoins, nieavux de pratique, et atteents hétérogènes ;

? des eieretonnmvnnis de tivraal vrielaabs : selon la dpnsciille sprtvise visée, le pfnosoenrsil puet ecxer assui bein dnas un enevmnennoirt intérieur qu'extérieur. Il est aussi régulièrement amené à se déplacer au nievau départemental, régional, vior national, naomntemt lros de compétitions, d'événements srfitpos et de tunooris ;

? des hriearos de tiavarl aiueptys : le pisinofreonel est cuoidnt à telliaravr fréquemment en fin de journée, les week-ends et les vecaacs scolaires, c'est-à-dire aux momtens où les plbicus qu'il edcnare snot dibnepiosls ;

? des sauntiitos fréquentes de multi-activité : Les posofeisrelnns snot fréquemment concernés par le temps ptiearl et peenvut à ce trite avior pliuuesr emplois, dnas le sprot ou en complément dnas un atrue secteur. C'est particulièrement le cas puor les srtops dnot la praqtie est liée aux sniasos tuietqsruios ;

? une epotoxiis à des rquiss : ce métier nécessite une vlgiencie et une eecnxie particulières en temers de sécurité des personnes, et puor cintreaes dcilsiiepns sportives, le prot d'équipements de protection.

Principales motnuitas des bnoies en compétences associées à ctete pierrsfon :

Les gaendr s tdneceas identifiées (massification, démocratisation et dairsoitceiivn de la dnmdaee stopvire aevc de noeuvax pucibls ; ataipoadtn et pnitoosisanrelan de l'offre sportive, en réaction à ces nlovulees attentes et noeuvax pucibls

; l'usage du matériel numérique) conviendrait d'être une
l'acquisition des compétences en compétences associées à cette
profession.

Ainsi, pour les encadrants, la capacité à répondre à
l'élargissement de la demande et à la volonté de développement des
activités d'expérimentation, de découvrir de nouvelles pratiques
pour 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 nouvelles tâches (sénior, personnes en soins
de longue durée ou en activité de longue durée, etc.) suppose de
développer, en plus des aptitudes 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
vieillesse, des connaissances liées aux activités et leurs
évolutions, la prise en compte des besoins spécifiques
de personnes liées aux pathologies, et des savoir-faire pratiques
pour adapter les pratiques au regard des capacités des
pratiquants.

Avec la mise en œuvre de l'offre des services à la personne et
la professionnalisation, le rôle des
personnes dans la prestation (capacité à s'engager dans des
démarches de partenariat et de coopération avec les associations)
et le développement des activités se développent également. Les
compétences de gestion 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 besoins des associations prennent de plus en plus
d'importance en complémentarité avec le cœur du métier.

Du fait de la diversité des sports et des équipements
technologiques, les personnes doivent également développer
l'usage des outils numériques dans leur activité personnelle
pour préparer une séance d'activité physique ou sportive,
diagnostiquer la relation aux participants dans des séances,
communiquer sur le club, animer une communauté etc.
L'utilisation de la donnée permet aussi de l'importance, à des fins
d'accompagnement de la pratique sportive des adhérents, ou
encore à des fins de développement du club.

Il est à noter que les principales mutations observées des besoins
en compétences des personnes exerçant des APS sont
prises en compte par les priorités stratégiques de la branche (pour
les CQP qu'ils portent 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 certifications dans le cadre de leurs
remises 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 » «
Billets officiels des conférences de travail »)

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

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 horizon 2025 et à 8 % à horizon 2030.

4. Les compétences en lien avec la profession d'encadrant sportif
visées par l'accord

La profession d'encadrant sportif est réglementée par le code du
sport. Selon l'article L. 212-1 du code du sport, « Les
personnes, outre leur rémunération, enseignent, entraînent ou
encadrent une activité sportive ou sportive ou entraînent ses pratiquants, à
travers l'occupation professionnelle ou secondaire, de façon habituelle,
saisonnière ou occasionnelle les titulaires d'un diplôme, tronc
commun ou spécifique de l'enseignement de l'éducation physique et
sportive ».

1° Les personnes exerçant la compétence de son titulaire en matière de
sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des métiers des
personnes exerçant les fonctions prévues à l'article L. 6113-5
du code du travail ».

Les certifications (DEUG/licence/master Staps/CQP de la branche
sport/BPJEPS, DEJEPS, DSEJEPS 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'acquiescer la profession réglementée
d'encadrant d'une activité sportive ou sportive, sont classées
dans 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 filière de formation initiale conduit à la profession,
dans un secteur marqué par l'accès à la profession des
personnes à l'emploi consolidé et à temps plein et par
l'acquisition, par ces derniers, de compétences liées au fait de la
vie grâce aux apprentis prévus entre les différents niveaux de
diplômes par les certifications du secteur (ministère des sports et
branche sportive notamment) redevient indispensable la mise à
disposition d'un dispositif de formation en apprentissage 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 » «
Billets officiels des conférences de travail »)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210027_0000_0012.pdf/BOCC

Les modifications suivantes sont 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
être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement. En
cas d'absence des personnes légalement en vigueur, le congé
n'est pas cumulé à court, au choix du salarié, 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

sentuiaivs :

« Après la nicassnae de l'enfant, le père salarié ansii que, le cas échéant, le cionjnot salarié de la mère ou la pnrnoese salariée liée à elle par un pctae ciivil de solidarité ou vianvt mlraemaintt aevc elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la suopseisnn du cntoart de travail.
Ce congé est ourevt à tuot salarié, qlulee que siot son ancienneté ou la nuarte de son cnortat de travail.
En aiptilcaopn des dntiioipissos légales en vigueur, ce congé est composé de duex périodes :
? une première période de 4 jorus crnaeldieas consécutifs faainst immédiatement stuie au congé de nasnsacie visé à l'article 7.2 ;
? une période de 21 jruos caelnrdaies (ou de 28 jorus en cas de ncnsaasies multiples) punaovt être pirs immédiatement à la stuie de la première période ou dnas un délai de six mois. Cttee période de 21 jorus (ou 28 jours) cildereaaans puet être fractionnée en duex pisers d'une durée mimnalie de 5 jorus chacune.
Le salarié iofrmne son epemlyour de la dtae prévisionnelle de l'accouchement au mnois un mios anvat celle-ci. Le salarié diot également infreomr son eupmyeolr des detas de pirse et des durées de congés au moins un mios avant le début de cqhaue période. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Un cprthaie 10 bis est créé dnas la CCNS, à la suite du crptahie 10 « Prévoyance ».

Le cpaitrhe 10 bis est intitulé : « Cpriahte 10 bis ? Complémentaire santé (mutuelle) ? ».

Il est composé du pahraprgae sinauvt :

« Un régime de complémentaire santé (mutuelle) oiriglbtuae est mis en pclae puor les eprtrisreens et salariés de la bachrne sport. Le disistopif est défini par l'accord reatilt à la msie en place d'un régime ceotninnnvol de faris de santé du 6 nvrobmee 2015, complété de ses avenants. »

(1) Aitcrle étendu suos réserve que le temre « meullute » siot enedntu cmroe l'organisme assureur, lmnierbt cosihi par l'employeur, qlulee que siot sa fmore jidrqiuue au snes de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les ginaaters oeprftes aux peesornns assurées cntroe cretians risques, rteiveals aux oimranegss habilités à dtibsbreuir des cntratos cftolecis de pitooectrn sociale.
(Arrêté du 23 sbpteerme 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 macdfiotiions svntueias snot apportées au chirptae 12 de la CCNS.

Le deuxième alinéa de l'article 12.6.3 est remplacé par les diosoisintps snviteuas :
« La rémunération musllenee versée au sriotpf sur la bsae de son salaire annuel conctueatlt est indépendante de l'horaire réel de caughe mois, cmome prévu par l'article L. 3242-1 du cdoe du travail. Ccei vuat tnat puor le srtopif à tmpes cmeplot que puor ceuli à temps partiel. »

Au deenrr alinéa de ce même article, la motnein « cniq ans » est remplacée par « tiros ans ».

L'article 12.7.1.3.1 est modifié cmome siut puor tienr cmpote de la renumérotation des alectirs du cdoe du tiraavl visés dnas le txete ctoiennnneovl :
La référence à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du traavil est remplacée par clele de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, et la référence à l'article L. 3122-2 du cdoe du tavaril par celle de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

L'article 12.7.1.3.4 est remplacé par les dtssoniopiis sanetuivs :
« Conformément à l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, le cnrtoat diot cniteonr les mionnets svunitaes alquluxeas s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :
? la qflcoiaiautin ;

? la durée habrddeiomaie ou mlsnleuee et la répartition de la durée du traavil etrne les juros de la saminee ou les siaeemns du mios (sauf puor les salariés rlavenet d'un accrod cleliotcf de tiaavrl ccolnu en alcpttioan de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail) ;
? les cas dnas lqlseeus une mioifadcoth éventuelle de ctete répartition puet ienrtenivr aisni que la nurate de cette moidatoificn ;
? les modalités de cmaniootmciun par écrit au salarié des hierroas de traival puor chuqae journée travaillée, dnot le délai de tssimsairnon du pnnanilg ;
? les litmeis dnas lqeulesels pvuneet être aeclmcpios des hueers complémentaires au-delà de la durée de tvaavrl fixée au contrat. »

À l'article 12.7.1.3.8 :

Le pagssae « Aux trmees de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, » est supprimé.

L'article 12.7.1.3.9.1 est modifié cmroe siut puor teinr cptmoe de la renumérotation des atceirls du cdoe du tviraal visés dnas le txete ctinevnnnoenol :
La référence à l'article L. 3123-8 du cdoe du tarvial est remplacée par celle de l'article L. 3123-3 du cdoe du travail.

L'article 12.7.1.3.10 est modifié cmome siut puor tenir ctompe de la renumérotation des actriels du cdoe du tiavral visés dnas le txete cnootnevnuel :
La référence à l'article L. 3122-2 du cdoe du tvarial est remplacée par celle de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

Le premier alinéa de l'article 12.7.2.3 est remplacé par les dsontoipsiis svetniaus :
« L'indemnité de congés payés est calculée seoln les donpoiistsis légales en vigueur. La rémunération puvnaot seivrr de bsae au cluac cootrmpe les éléments prévus au ctraont de tarvial ou précisés par vioe d'avenant cmroe prévu au dernier alinéa de l'article 12.6.1 »

La dernière prhsae du deuxième alinéa « L'indemnité conreacmsitpe n'est pas due en cas de résiliation du ctaront consécutive à une faute lrodue du salarié. » est supprimée.

L'article 12.9.1 est modifié comme siut :

La référence à l'article 15.4 de la loi n° 84-610 du 13 jueillt 1984 est remplacée par celle des areicltis L. 211-4 et L. 211-5 du cdoe du sorpt :
« L'accès à un cntree de fotrioamn agréé seoln les dtonpoisisis des aielrtcs L. 211-4 et L. 211-5 du cdoe du sprot est subordonné à la closuocinn d'une cnvtenoion cromonfe aux dtisposinios législatives et réglemmentaires en vigueur. »

Le premier alinéa de l'article 12.12 est remplacé par les dintossipios seintuavs :
« Les cinotdonis dnas llesulqes un sritopf prsnoeinfseol sélectionné ou un entraîneur est mis à dpoitsosiin de l'équipe de Farnce relèvent de la compétence de la fédération, en commun aevc la luige pfosnirenlloose le cas échéant, conformément aux dtopiisnios de l'article R. 132-11 du cdoe du sport. »

Au soecnd alinéa, après « En principe, » le mot « elle » est remplacée par « la paticapriton à l'équipe de Fcnrae » :
« En principe, la patpoirtiaia à l'équipe de Fcnare n'a auucne inicdcene sur le lein de tiraavl qui uint les intéressés au gupeonermt strpoif qui les emploie. »

Article 3.2 - Engagement à la poursuite des travaux
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Ces miidionacfots apportées au crathipe 12 de la CNCS cunnotetst une première étape de msie à juor du txete conventionnel. Les parerietans suaocix s'engagent à posrruvuie ces travaux, en réunissant anvat la fin de l'année 2021 la csmiooimsn pitarirae soprt ponsfisorneel aifn d'organiser les négociations à mener dnas ce cadre.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Le présent aavnnet s'applique à l'ensemble des eerrpseints crveotus par la cvnteionon cteilcolve nilnatoae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bhrnace puor les etpsnrniees de mions de 50

salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2021

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il 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 étendu en date du 29 sept. 2021

Les partenaires sociaux de la branche sport 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 notamment 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 la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels ;
? des ordonnances prises en vertu de la loi relative à la République, Emmanuël Macron ;

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 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 suppression concerne tous les avenants de CQP, quel que soit le régime qui avait été défini par les partenaires sociaux dans les avenants de création ou de renouvellement des CQP concernés.

Le présent avenant modifie en conséquence de ce fait les avenants de CQP de la branche sport dans leurs dispositions relatives à cette limite du nombre d'heures de travail et aux conséquences du dépassement de ces limites, quelle que soit leur rédaction.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés

Avenant n 157 du 17 février 2022 relatif à la modification du chapitre 10

? de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
? du décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel 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 3 et partie du chapitre 6 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 8 et partie du chapitre 2 relative au développement de la branche).

L'avenant n° 147 a été signé le 23 janvier 2020 pour poursuivre la mise à jour du texte conventionnel, plus précisément concernant les aspects suivants de la CNCS :
? partie du chapitre 2 « Dialogue social et partenariat » ;
? chapitre 4 « Travail » ;
? première partie du chapitre 5 « Le temps de travail » ;
? suite du chapitre 6 « Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail » ;
? chapitre 7 « Les congés » ;
? chapitre 11 « Pluralité d'employeurs/groupements d'employeurs ».

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de ces travaux.

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 17 févr. 2022

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa 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 17 févr. 2022

Les caractéristiques de qualification professionnelle (CQP) de la branche sport ont été définies par la parafédération du secteur. Ils répondent aux enjeux de formation et aux besoins de certification identifiés dans les domaines dans lesquels ils sont déployés.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité à l'agencement dans ce cadre le développement de l'emploi et constater que la limite de durée de travail qui a été définie dans les avenants de CQP peut être un frein à cet objectif partagé et source d'incompréhension sur le travail pour les employeurs et les salariés.

Les travaux mis en œuvre dans la branche pour l'ajustement des modalités complémentaires permettant une meilleure adéquation des compétences et une réponse aux nouveaux enjeux du secteur nécessitent en parallèle de porter attention aux dispositions de CQP de travail un plus grand nombre d'heures lié à la certification.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

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

L'article 10.8 du chiertpe 10 de la CCN du srpot est modifié de la manière sviuatne :

« À cmpoetr du 1er jeulilt 2022, le tuax de ctitsoioan goalbl du régime cneitnneoovnl de prévoyance est fixé à 0,73 % de la

rémunération btrue du salarié, soeln la répartition sivtaune : 0,365 % puor l'employeur et 0,365 % puor le salarié.

Cette cisioatton est appliquée sur la rémunération butre du salarié dnas la ltiime des tarnhce A (TA) et tcnrahe B (TB) du salaire.

Pour rappel, les thrance A et thacrne B de rémunération burte cooersdrnpent aux ltiemis définies ci-après :
? tcarnhe A (TA) : parite de la rémunération de référence au puls égale au pnlfoad aunenl de la sécurité saolice ;
? thcrane B (TB) : pirtae de la rémunération de référence cpoismre etrne un pnaflod aunenl de la sécurité soaclie et 4 fios celui-ci.

Le tuax de cotoitisan golabl asnii fixé est réparti cmome siut à cpometr du 1er jluliet 2022 :

Garanties	Taux de citoatioesn TA ?/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité troairempe de travail	0,235 %	0,00 %	0,235 %
Invalidité	0,225 %	0,165 %	0,06 %
Maintien de sialrae des polnsrnees 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 aennavt s'applique à l'ensemble des enertepisrs cetoeurvs par la ctneooiinvn cetlocvlie naonliate du sport. Cpmtoe tneu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bnarche puor les erierpensts de monis de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avnanet est colcnu à durée indéterminée. Il ertne en viuuger au 1er jluliet 2022. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dotoisnsipis légales aisni que d'une denamde d'extension.

Le présent aevnnat pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dpnosioiitss légales.

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 sprot du 7 jluliet 2005 est complété par les diitpionosss snivuetas :

Titre du CQP	Classification cntioelnlvneone	Prérogatives et lmeiits d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Avenant n 159 du 25 mars 2022

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Lors de la csoimiosmn paartriie pneetrnmae de négociation du 17 février 2022, les prtinraeeas siacoux se snot accordés sur la mtcfioaodin des tuax de cisooittan cnoveeotlnnins du régime de prévoyance.

Le présent annavet a puor oebjt d'entériner ces disoiiospints dnas la cvnneotion cvitcleloe ntaloanie du sport, puor une aopctaiipln à cmoepttr du 1er jleluit 2022, prmetnaett de lessair le tpmes de cqmenimuuor sur l'augmentation du tuax auprès des salariés et eymurlpeos concernés.

Concrètement, les pnarreetais suoacix de la bnhcare ont

connveu ce qui siut:		
Accompagnateur de rfat et de ngae en eau vvie	Le titlaurie du CQP est classé au miiuimnm groupe 3 de la CNCS	Les prérogatives et lmtiels d'exercice attachées à ce CQP fgeunirt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anavent s'applique à l'ensemble des eirnrsheetps cetevorus par la cioeotvnvn ccillveote ntaiolnae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bacrnhe puor les esrrineepts de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anvneat est clncou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieoirctn générale du travail, asnii que d'une dmneade d'extension et pnerrda eefft au peiremr juor suavnit la pbaculiitn au Juraonl ofeifcil de l'arrêté d'extension.

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 liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dénominations relatives au CQP « Instructeur Fitness » prévues dans le cadre de l'avenant de création n° 144 à la CNCS du 2 juillet 2019 sont remplacées par les désignations suivantes :

Titre du CQP	Classification civiltatlonne	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	---------------------------------	---------------------------------------

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 liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dénominations relatives au CQP « Educateur mobilité à vélo » prévues dans le cadre de l'avenant de création n° 79 à la CNCS du 5 décembre 2012 sont remplacées par les dénominations suivantes :

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 sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification civiltatlonne	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	---------------------------------	---------------------------------------

Avenant n 162 du 25 mars 2022 complétant l'article 5 de l'annexe I

Instructeur Fitness (option cours collectifs et ateliers moansult et paonsrel training)	Le triatlon du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CNCS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP et 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 entraîneurs sportifs par la commission nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entraîneurs 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.

Titre du CQP	Classification civiltatlonne	Prérogatives et limites d'exercice
Educateur de mobilité à vélo	Le triatlon du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CNCS	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 23 nov. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entraîneurs sportifs par la commission nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entraîneurs 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.

Moniteur de skateboard	Le triatlon du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CNCS	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 23 nov. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entraîneurs sportifs par la commission nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entraîneurs 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.

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 srpot du 7 jelulit 2005 est complété par les dstinspoiois steuavnis :

Titre du CQP	Classification connnevoliltnee	Prérogatives et limeits d'exercice
--------------	-----------------------------------	---------------------------------------

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 soprt du 7 jeulilt 2005 est complété par les dtnisopsiois siteuavnns :

Titre du CQP	Classification clntioonvnlnneee	Prérogatives et ltimeis 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 ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sropt du 7 jluilet 2005, l'avenant n° 149 ritealf au CQP « Thceicienn sotripf d'athlétisme » est remplacé par les dnoipostiiss sntuaevis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmeiits d'exercice
--------------	-----------------------------------	------------------------------------

Avenant n 165 du 30 juin 2022 relatif

Technicien srpoitf de vol en sfferulioe	Le tlutiraie du CQP est classé au mniumm au gorupe 3 de la CNCS	Les prérogatives et ltmieis d'exercice attachées à ce CQP frginuet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent annavet s'applique à l'ensemble des erseeniprts ceevurots par la covneitnon cvetoilcle ntilanaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bcnhare puor les epsirteenrs de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent annveat est cnlcou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deirtiocn générale du travail, anisi que d'une dmdnaee d'extension et pdernra effet au peimerr juor snivaut la pitcuoblian au Juranol oceffiil de l'arrêté d'extension.

Moniteur de praishcuamte anenniosecsl nuutiqae	Le triutilae du CQP est classé au miimnm au grpoue 3 de la CNCS	Les prérogatives et letimis d'exercice attachées à ce CQP fnirguet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anvanet s'applique à l'ensemble des etrespnries cruetvoes par la cviteoonnn cevoticle natanloie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la banrhce puor les eprerseints de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anenvat est ccnlou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dreotciin générale du travail, anisi que d'une daemdne d'extension et penndra eefft au peemrir juor sunavit la plcbuiitoan au Jranoul ociifefl de l'arrêté d'extension.

Technicien Sroptif d'athlétisme Options « Sadte » et « Demi-fond/ marche/ running/ tairl »	Le tauirtlie du CQP est classé au mniumm au guopre 3 de la CCNS.	Les prérogatives et leiimts d'exercice attachées à ce CQP fugirnet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent aannvet s'applique à l'ensemble des eestierrpns ceootruvs par la cnvioetnon clcvoeitle noatnilae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bhrcane puor les eipetrtness de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2022

Le présent anavnet est cncolu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dreotiicn générale du travail, asini que d'une dademne d'extension et prenrdra efeit au pmrieer juor svuaint la ptlcaouiibn au joarunl oefcifiil de l'arrêté d'extension.

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 « Moniteur d'arts martiaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liens d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

Moniteur d'arts martial mmaïnos Aïkido, Aïkibudo et d'arts martiaux associés Arts martiaux externes Arts martiaux internes Arts énergétiques chinois Judo-jujitsu Kendo et disiplines associées ou Taido et d'arts martiaux associés.	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 24 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des exerçants exerçant par la profession civile ou militaire du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les exerçants 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 pourra être au premier jour soumise à la procédure au Tribunal officiel de l'arrêté d'extension.

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 « animateur des activités gymniques » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et liens d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

CQP animateur des activités gymniques Options : « Activités gymniques aérobiques » ; « 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 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 24 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des exerçants exerçant par la profession civile ou militaire du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les exerçants 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 pourra être au premier jour soumise à la procédure au Tribunal officiel de l'arrêté d'extension.

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 guidage » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et libertés d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

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

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° 96 relatif au CQP « Antenneur d'escalade sur structure artificielle » est remplacé par les dispositions suivantes :

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 liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 4 relatif au CQP « Antenneur de loisir sportif » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et libertés d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidage	Le statut du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCN	Les prérogatives et libertés 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 ressortissants 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 ressortissants 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 prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et libertés d'exercice
CQP animateur d'escalade sur structure artificielle	Le statut du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCN	Les prérogatives et libertés 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 ressortissants 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 ressortissants 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.

CQP animateur de loisir sportif Options : Activités gymniques d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sportifs et jeux d'opposition	Le statut du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCN	Les prérogatives et libertés 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 ressortissants 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 ressortissants 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 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 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 liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Educateur mobilité à vélo » prévues dans le cadre de l'avenant n° 160 à la CCNS du 25 mars 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

**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 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Avenant 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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	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 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 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.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur d'athlétisme Options : « Forme santé » et « École d'athlète »	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 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.

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Avenant de tennis de table/Moniteur de tennis de table » prévues aux annexes n° 53 et n° 114 à la CCNS, des 15 décembre 2010 et 18 novembre 2016, sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

cvuoetres par la cinonotevnlctloevlie nanatloie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bchanre puor les eseritnpres de mnois de 50 salariés.

Article 3

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 dooitisnips de l'article 8.5.4 de la CNCS issus de l'article 1er de l'avenant n° 153 à la CNCS du 21 juin 2021 sont remplacées par les dopioisnstis svanuetis :

« 8.5.4. ? Ccatiifoneirts poneollsneifrses visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, snot listées et détaillées en anenxe de l'avenant n° 175 à la CCNS, les ciotecitransfis éligibles à la riroonvesecn ou pmortooin par atcnrnleae asni que les moifits jfitsianut du cohix dedestis certifications, eu égard aux critères de frtoe matotuin de l'activité et de risuqe d'obsolescence des compétences.

Les cricfittoaenis visées par le présent aroccd snot :
? les canctreftiiois enregistrées à l'annexe II du cdoe du sprot et visées par l'article L. 212-1 du cdoe du sport, qui dpsoise que ? Sules peuvent, cnotre rémunération, enseigner, ainmer ou encedar une activité piyquhse ou sptvoire ou entraîner ses pratiquants, à ttire d'occupation pacinlripe ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou ocionlalnese [?] les trieltuais d'un diplôme, trite à finalité pssliooenfrnlée ou cteciriaft de qtuilfoaaicn prloinnoselfsee :
1° Gasnnisraatt la compétence de son tlaurtiie en matière de sécurité des putqtnaaris et des teirs dnas l'activité considérée ;
2° Et enregistré au Répertoire ntoaail des cefocttnriaais plflseriensnoos dnas les cniitondos prévues à l'article L. 6113-5 du cdoe du travail. ? ;
? les cteicirntifoas adressées à Facnre compétences et en vue de luer entsireemnrget au Répertoire nliantaoe des ciricfittoneas pseonsreloeinlfs 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 annavet s'applique à l'ensemble des estnreirpes cvruoeets par la cvetnonion clcveoltie ntolainae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bhanrce puor les eseptrirens de mions de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Le présent avenant, cnlcou à durée indéterminée, frea l'objet d'un dépôt auprès de la diioretcn générale du travail, aïsni que d'une dmndae d'extension. Il pdnrnea effet à la dtae de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent annaevt est clcnou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dorticien générale du travail, aïsni que d'une denmdae d'extension et prnreda eefft au piemerr juor savinut la poibtciauln au Joruanl oeificl de l'arrêté d'extension.

Annexe

Motifs et lsite des cattioicienrfs visées par l'avenant n° 175 à la CCNS

Les données, constats, mtifos jiitnasuft le choix des pantieraers soicaux présentés ci-dessous snot nmtoanemt le friut des tavarux menés par la brchane srpot et iusss de tiors études récentes :
? le rparpot de la barchne sprot réalisé en caloabtolroin aevc Uitoraofmnin (2018) ;
? la viison pcpsretovie partagée des epiloms et des compétences dnas les métiers du srpot menée par Fcrnae Stratégie après canmmode du Prmeer mtsinrie (2019), en clarialoobotn aevc la bahncre sprot ;
? la cgrhiapoarte ppstvcrieoe des métiers du sport réalisée dnas le cdrae de l'Edec 3CST, en clooiaatbolrn aevc l'Afdas, le ministère des sport et la DFGEP (2021).

Article - 1. Portrait de la branche

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Typologie des structures

Les sttuurrcs de la bnarhce srpot relèvent nomtnmeat des ceods NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de cubls de sports), 93.13Z (activités des cnteres de cuutrle physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de Isoiirs nca), 85.51Z (enseignement de diilscepnis svptoreis et d'activités de loisirs).

La bnhcrae sprot rassemble, en 2017, près de 23 000 surutcrtes (source : unification, fcehiir collecte, 2017), dnnot une lagre majorité snot de tpye aicastosf : les asitooainascs représentent asini puls de 80 % des srutteurs de la branche, siot evorinn 19 100 unités. Les srterutucs aascvstiieos snot lremnaget mjaatirrioos dnas les clbus de sprot (93.12Z) et denonimt également dnas les ateurs activités liées au sprot (93.19Z).

Le stcuere du sprot apparaît particulièrement atomisé, les stcutrues de la bcahrne eoynlapmt en mnoynne 3,9 salariés. Les établissements rlnvaeet de la « goesitn des isaantlniotls sptviroes » et des « arutes activités liées au srpot » se dnuigsnteit par une tlaile mnenoye puls élevée. La tliale moeynne des srtteurcs tned à aetmumgr légèrement (de 3,3 à 3,9 salariés en moynne etnre 2008 et 2016). Ctete tdneane s'observe paneemcilnpipt puor les suruetrcs rleanet des activités des clubs de sport.

La gadrne majorité des sucetrutrs de la bnchrae (plus de 95 %) cetponmt asini minos de 11 salariés (98 % des aontoaicssss et 90 % des sociétés privées commerciales).

Typologie des emplois

Le rrppaot de brhnace 2018 élaboré par l'observatoire des métiers du sport, fiat état de 81 000 epmlois prnpucaix dnas la branche. La fotre froetimatgnan de l'activité professionnelle, caractéristique du secteur, se tidaurt par un vmuole élevé de ptoess occupés de façon non plpnricaie (plus de 160 000 postes, intégrant les poests présentant un vmoule d'heures travaillées ou un naeviu de rémunération particulièrement faible, dit petsos « anexnes ») et un vomule réduit d'emplois en équivalents tmeps plien (51 000).

Ainsi, la prsie en ctompe des ivdnuiids en eplomi anexe et les salariés doanspsit d'un elmpoi pnacirpl dnas la bahrne coiundt à esmeitr à eirvonn 138 000 le nobmre de pnrsenoes évoluant dnas la brnhcae en 2014.

La bacrnhe se caractérise par une hsause sfnaiivgcitie du nrhome de salariés sur les dernières années. Différents fcuraets eineupqlxt cttee croissance, cmome la prsogreon de l'activité siyporte (hausse cntuinooe du nrbmoe de pratiquants?) et la

plotfosieiaasisnnon du secteur, se trsauaiandt par une puls grndae prosoeppn des suucrertrs à rcureter des pnnfeosreilss et innareventts salariés.

La majorité des salariés ecdrenant des activités puisyhqes et spiveorts : ainsi, près de 60 % des salariés irnnteavent à tirte d'emploi pnrpiiacl dnas la bcarnhe évoluent sur le c?ur de métier en tnat que mtnuioer ou éducateur sportif, ce qui représente près de 46 000 emplois.

Par ailleurs, les salariés de la bnhcrae se dnntisuiget par un pfriol nemnettet puls juene que dnas l'ensemble des activités tertiaires. Les minos de 30 ans représentent en efeit puls de 40 % des salariés (contre moins du treis dnas l'ensemble des activités tertiaires). Les puls jeuens itnnieennvrt pmnrpncealet dnas les métiers de l'animation et l'encadrement des activités phuqisyse ou soeitpvr (APS), alros que les clssaes d'âge supérieures snot dgntvaae représentées dnas d'autres fllamies de métiers (administration et développement, soprput tcieuhnqe et soins).

Les CDD snot particulièrement nbrmouex : un teris des salariés invneeetrnt en CDD (soit une proropiton de 10 pnriots supérieure à cllee observée dnas l'ensemble des activités tertiaires).

Le tmeps pteiarl ccnenroe près de 40 % des personnels, dnot puls de la moitié déclarent être dnas ctete siituaton à défaut de pvioour tvallarier 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 barchne spropt connaît un dlbuoe phénomène cnonatagirt les atruces de cet écosystème à s'adapter en conséquence. Il s'agit à la fios d'une anemgttoiuau du marché et d'une évolution des pratiques.

Les anlaesys prospectives, intégrées aux récentes études de la bcnrahe Sport, snlgneouit nmteamnot la prédominance des fcratues flvoaebras au mnetiaiu de la cssairocne de l'emploi sportif, cmome la difufsoin et la diircvaifsioten des mdeos de pirtuaqe dnas la société, qui, hros « période Cvoid », cnuotine de connaître une coicnassre eisetxnve (de neovuaux pratiquants) et insnvteie (une ptruiaqe sptovire en moennye puls soutenue).

Le cmahp siproft est de puls en puls ovuret à de nouvevax aetucrs et les tnoomatairnftrs en cruos eenngrendt inévitablement des conséquences sur sa structuration. Prusliues tenadnces ceeminrat itiealeifndbs ont un ipcmt ctreain sur les métiers et les compétences à court et myoen terme.

Tout d'abord, on ctstanoe une doiictivriasefn des modalités de pratiques. Aevc le développement du sgmeent sport-loisirs en lein aevc la moiiasiacftsn et la démocratisation des pruetias sportives, les surctreus srpotvies snot amenées à se réinventer en prsoonpat de neoevulls activités tjuuroos puls ludiques et diversifiées en complément de luer ofrfe traditionnelle.

Le nobrme de licenciés n'est, par ailleurs, plus, à lui seul, un iecdaunitr peneitnrt du nrombe de panriattuqs d'activités sportives, les pcreatius s'émancipant pofrias des cubls et atoisnicsoas sevpirtos puor s'orienter vres des pituqeras « hros suurtcters » monis contraignantes. Cette deascrvfoiitin de la paruqtie suos de neovlelus fmreos est liée, ertne autres, à la rchehre de feroms d'organisation à failbes cnrittnoaes et dnoc au développement d'une ofrfe privée personnalisée.

Par ailleurs, les prqiaeuets svrepoits répondent à des bsoenis émanant de nveuaoux pblicus : seniors, salariés, proensnes en atfifeocn de lgoune durée ou en soiuttain de handicap?, aevc des bseoins spécifiques en tmeres d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé?), cmroe de modalités de piaeqtrus (sur les leux de travail, chezh soi, dnas des cerents privés, à l'extérieur?).

Le lein etrne le soprt et la santé dneviet de façon puls générale un ejenu de puitqloie pbuiqule (instauration du « soprt sur

oadcnrnone » duipes la loi Santé de 2016 notamment).

En lein aevc les duex évolutions précédentes, de nlovluees peuqarits et de nuauveox liuex d'organisation de la ptrauqie ctoueninnt à se développer (hors ceotntxe Covid). L'offre de lsioirs spfotirs payatns est en développement en réponse au siouhat des pitqtaaruns de diosepsr d'équipements en lbrie accès, snas ctniotarne de calendrier, aevc un tpye d'encadrement ciohsi ou sur de naoveuux mdoes de prqiaute (autonome, slale de reisme en forme, sllae de foot à 5, salle d'escalade?). Le sorpt s'immisce également dnas le modne du trvaial puor des raonsis de santé et de bien-être des salariés.

Enfin, le numérique tned à prderne une plcae de puls en puls importante, à de nobremux neuivax : en tnat que sproput ibonrclnnutaoe dnas la ritoaeln aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de pruatqie stprovie dsalnieclite élargissant aisni la ptatlee des ofefrs proposées ; en tnat qu'outil d'animation des séances spivrtoe ; en tnat que soprpt à la preacrmnfoe dnas le cdare du spropt professionnel.

Par ailleurs, l'utilisation de la donnée tned à se répandre dnas le suetecr du sport, et présente des possibilités décuplées en temres d'analyse et de ptlaogie de la panrmorefce sportive, en lein aevc la pciuotdorn de données msasievs psrmeeis ernte atrues par le développement d'équipements connectés.

Ces bmlreesonvteeus ont des conséquences iptmoranets sur les oonigtansaris spopurt des pratiques, aevc le développement d'une orffe de puls en puls concurrentielle, et nécessitent une atatodiapn des compétences des pneselifonoss (cf. ci-après).

Synthèse des mioantuts du suetecr identifiées

Principales mountaits repérées	Définition
--------------------------------	------------

Demande	1. Massification/démocratisation	La dadneme de prituqae srptoive cnotniue de s'élargir et de se démocratiser à des pbcluis variés, comme des aficts en mileiu urbain, des adolescents, des retraités, des ponnesers en staiuotin de handicap, des touristes, etc.
	2. Hoiybdrtian du sport	Les rsainos qui mnteivot les idiidnvus à friae du sorpt tdeennt à se deviiifse : santé, détente, cttacons aevc la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme. Une grande prat des pqtriauntas tned à s'engager dnas une pqruiate sirovpte amateur, aevc puor octebijf de se mniatiner en bonne santé, ou se détendre, plutôt que de se dépasser ou de farie des compétitions.
	3. Sport-santé	La santé et le bien-être tnednet à être considérées comme de puls en puls déterminants dnas le fiat de piqueaurtr une activité pyuisqhe et sportive. Le développement de la prtaique du sprot sur ondncarone et la piluoqite iatnctive des pooruvis pcblius ernves les suutcrerts mnanet des potrejs sur la thématique de la santé, darineevt puoessr un cartein nmbroe d'entre eells à s'emparer du sujet.
	4. Pautriqe hros club	Les évolutions de la demnade daenvreit déboucher sur une paqtriue lbire renforcée (individuelle comme collective), facilitée par le développement d'applications d'appui à la purqtiae solitaire, de ccohas vrletius aumearts ou professionnels, ou eronce d'infrastructures en lribe accès?

Offre	5. Difrvteiiisocan et pisraotnaenoilsn de l'offre	Les puatitanqrs sortifps tnneedt à avior des eexeingcs de puls en puls feorts et cpmeoexls à appréhender puor les streutrucs toarelnleiindts : ddaemne de personnalisation, sepossule dnas les créneaux, découverte de pseruuls dliipisecons sportives, dviaireccsitifon des activités puor répondre à une dedname puls variée, dedmnae puls volatile?
	6. Innnaiotvos numériques	Le numérique tned à pedrre une palce importante, à tiors naeuivx : en tnat que sopprut inobotucrnnae dnas la rtiolean aux pratiquants, en tnat qu'outil de communication/animation de communautés ; en tnat que mdoe de ptuqirae siopvrte deatiscnil élargissant asnii la paeltte des ofefrs proposées.
	7. Utioliatsn 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 ptialoge de la pemrncoafre sportive, en lein aevc la pitodoucrn de données mssvaeis primsees ernte aterus par le développement d'équipements connectés.
	8. Plfsaonoissatorneiin des structures	Poussées par la nécessité de développer des reusreocss complémentaires au setiuon public, les stueurcrts sportives, en ptiaielucr du cmhap associatif, neount de navueuox partenariats, eicssrhnenit lerus oefrs de services, développement luer acotin commerciale, seruurncttt luer goteisn aux paln artdiiniasmtf et financier.

Environnement & concurrence	9. Entrée de nouveaux acteurs	L'écosystème d'acteurs tend à s'élargir et à se diversifier : le nombre de structures devrait connaître de croître, et l'on dirait voir apparaître de nouveaux acteurs tels que des coachs virtuels, des sportifs amateurs, des géants du sport qui lancent des applications?
	10. Modèles de financement	Les recettes privées tendent à prendre de plus en plus d'importance dans les budgets des clubs et assistants sociaux de la branche, au détriment des recettes publiques. Dans le sport professionnel, la tendance est à une poursuite des recettes de télévision et de sponsoring.
	11. Outils réglementaires	Les obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement ont tendance à prendre de plus en plus d'importance. L'arrivée de nouveaux usages et de nouveaux publics diversifie la demande à faire émerger de nouvelles spécialisations, voire de nouvelles qualifications dans les métiers du secteur du sport.
	12. Accès aux équipements sportifs	L'accès aux équipements sportifs tend à être de plus en plus complexe, au vu de la faible rénovation et de la tendance à la monétisation du parc d'équipements sportifs. Cela devrait contribuer à renforcer la pression pour l'accès des structures à ces derniers, et favoriser de nouvelles stratégies de partenariats.

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 personnes et au respect des dispositions légales et réglementaires ainsi que du règlement de sa structure.

Il peut réaliser des activités sportives 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 plurisectorielle (vers le développement des structures) se reflètent avec la diversification des activités des clubs et l'évolution des structures des clubs.

? Principaux domaines 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 attentes hétérogènes.

Des environnements de travail variés : 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 variés : le professionnel est souvent amené 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 certaines disciplines sportives, le port d'équipements de protection.

? Principaux domaines de compétences associées à cette profession :

Les grandes tendances identifiées (massification, démocratisation et diversification de la demande sportive avec de nouveaux publics ; adaptation et polyvalence de l'offre sportive, en réaction à ces nouvelles attentes et nouveaux publics ; large déploiement des outils numériques) créent 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, l'impulsion 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 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 aptitudes 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 affections et leurs évolutions, la prise en compte des réactions individuelles spécifiques de participants liés aux pathologies, et des savoir-faire pratiques pour adapter les pratiques au regard des capacités des participants.

Avec la diversification de l'offre des structures à faible intensité et la poursuite de leur professionnalisation, le rôle des

Article - 3. Les impacts des mutations identifiées sur les compétences des professionnels encadrants sportifs

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

La profession réglementée d'encadrant sportif (appellation générique du métier englobant l'ensemble des emplois d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités physiques ou sportives répondant à l'article L. 212-1 du code du sport ? dont l'ensemble des compétences visées figurent à son annexe II ?, et réunies sous le même PCS - 424a ? et le même code Rome ? G1204), c'est-à-dire de métier de la branche sport (60 % des emplois) est particulièrement impactée par les évolutions à l'œuvre.

? Description du métier :

L'encadrant sportif accompagne, enseigne, anime et/ou entraîne une ou plusieurs personnes sevrées à des individus ou des groupes de publics variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés?) pour la découverte, le loisir ou en vue d'une compétition.

piolenfrossens dnas la piomorton (capacité à s'engager dnas des démarches de pitomoon et de croeiamaactliosmin puls offensives) et le développement des activités se développe également. Les compétences de cduontie de projet, de gsiteon des partenariats, d'animation des rnealotis aux prutnataiqs et aux bénévoles etc., de déploiement de tucenqhies de rrehceche de fneeinacmnt adaptées aux potlieuiqs des fcnrjunaes perennnt de puls en puls d'importance en complémentarité avec le c?ur du métier.

Du fiat de la duiofisfn dnas le soprt des itainovvons technologiques, les possnfioreenls dvionet lmaegrent développer l'usage des olitus numériques dnas luer activité plfrseolenoisne puor préparer une séance d'activité piquyhse ou sportive, dmnysaier la rltiaeon aux prqatntuats en dehdos des séances, cmumenioiqu sur le club, aenmir une communauté etc. L'utilisation de la donnée prned asusi de l'importance, à des fnis d'accompagnement de la prrogsieon srvitpoe des adhérents, ou ercnoe à des fnis de développement du club.

Il est à netor que les piriplachnes mitnotuas observées des bisoens en compétences des psnroeonlefiss erancndtas des APS snot pesirs en ctmope par les pnreeitaars scoaix de la brnchae (pour les CQP qu'ils prnetot et au sien de la CPC des métiers du sport et de l'animation s'agissant des diplômes du ministère chargé des sports) et répercutées dnas les référentiels d'activités et de compétences des cfirrneatitos dnas le crade de luers rvolntumneees au RNCP.

? Synthèse des icapmts des mtuaoitns du scetuer sur les compétences des eantnrdcas des APS :

Principales mouatntis repérées		Encadrement de l'activité pyquhise et sportive
Demande	1. Une massification, une démocratisation et une cteipiooifclmxan de la dedmane srtivpoe avec de nvuooeax publics	++
	2. Une hiodrbayitn du sport avec d'autres activités, qui ciundot à une dtcvifiieroasin des modalités de pratique	+
	3. Un intérêt cnsaosrit puor le sport-santé, impulsé par les piovuors publics	+
	4. Une aiuntstmioooan de la ptruaque sitvopre qui possue au développement de la pruiaqte hros club	+
Offre	5. Une doitiisfeivracn et une plnoosiainsrtaen de l'offre sportive, en réaction à ces nleoulves atetetns et nvuvaeox publics	++
	6. Un lgrae déploiement des oliuts numériques, onaffrt de nuouveaux usages, possibilités d'échanges, de partique et de gestion	+
	7. Une montée en psinsaue dnas l'usage de la donnée ptemernatt un meeliulr paligote de la prrnfoaceme sportive	++
Environnement & concurrence	8. Un eennovnrmrnt rnedu puls cpomlexe par l'entrée de nvovaeux acurtis (concurrence potentielle)	+
	9. Une hsaue des onaoigibltis réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement	+

Tendances d'évolution de l'emploi en volumétrie

L'augmentation du vomlue d'emplois lié au métier d'encadrant sportif est estimée à 5 % à hroizon 2025 et à 8 % à hzioron 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 pefssoroin d'encadrant soiprtf est réglementée par le cdoe du sport. Ainsi l'article L. 212-1 diudt cdoe prévoit que « Suels peuvent, ctnroe rémunération, enseigner, anmeir ou eacnderr une activité pqiyuhse ou sptvoire ou entraîner ses pratiquants, à trite d'occupation pilnircpae ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou osilncoelance [?] les tiuiraelts d'un diplôme, titre à finalité pssrloenonfliee ou caicteirft de qailcoatifiun pelnsensoioirfe :

1° Grstnsaiaant la compétence de son tiulairte en matière de sécurité des pruiqntatas et des tries dnas l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire ntiaonal des ctftecnoraiiis poeiolelfnresss dnas les ctdniionos prévues à l'article L. 6113-5 du cdoe du tvialar ».

Les coianrifeictts (DEUG/Licence/Master Staps/CQP de la barnche sport/BPJEPS, DEJEPS, DESPEJS du ministère en cgahre des Sport/Titres à finalité poesfilennross de fédérations sportives?) visées par le présent acrcod et par l'article L. 212-1 du cdoe du sport, et qui ptmetret d'épouser la prsfsiooen réglementée d'encadrant d'un activité phusyiqe ou sportive, snot cleels fguairt à l'annexe II du cdoe du sorpt (voir litse détaillée ci-après).

Leur nrobme et luer diversité est lié à la muutldite des dpiineclss svretriops et aux différents neavux d'encadrement (accompagnement, animation, entraînement).

La fbaile prat de frooimtan iiltiane cnduoanist à la profession, dnas un suteecr marqué par l'accès snoeuvt psergosirf des prnslofisoeeens à l'emploi consolidé et à tpems plein et par l'acquisition, par ces derniers, de compétences tuot au lnog de la vie grâce aux acitnlrtourias prévus etrne les différents neuviax de diplômes par les ccfiaurttteis du stcuere (ministère des strpos et bchnrae sorpt notamment) renndet inslinpeadsbe la msie à dosositipin d'un dsptosiiif de frmaotion en acrlnnaete puor les salariés en poste.

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 cnoieittafrcs de l'annexe II-1 (art. A212-1 du cdoe du sorpt actualisé par l'arrêté du 11 orcobte 2022) visées par l'annexe de l'avenant snot éligibles suos réserve qu'elles seniot atevics au répertoire noaaintl des crciaftotieins en aitpoiplcan de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Article A. 212-1 du cdoe du sport.)

(Tableau non reproduit, ctloalsunbe en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruuiqbre « Pinalotuibcs oeilficefs » « Blulenits ocfliefis des cniotenvos ccoellviets »,pages 57 à 176à l'adresse [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220051_0000_0013.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/?id=20220051_0000_0013.pdf)/ pdf/ BOCC.)

Les cteonaicriifts adressées à Frnace compétences en vue de luer egnrinmeesetrtr au répertoire noiatnal des cftienriotcias pilfsseonerlenos et à l'annexe II du cdoe du soprt snot les svianutes :

- Demande 25485, RCNP en instruction, CQP gidue de véhicules tesorerrts motorisés à guidon.

Demande 25478, RCNP en instruction, CQP iinaeuttr en motocyclisme.

Demande 28887, RCNP en instruction, CQP meouintr de psmatahciure acensinnoesl nautique.

Demande 28855, RCNP en instruction, CQP mneioutr de roller.
- Demande 28190, RCNP en instruction, CQP mnouituer de tir sportif.

Demande 25427, RCNP en instruction, CQP tniehcecin sotrrpif de basketball.

Demande 24060, RCNP en instruction, CQP aegacmncotupar de rrat et ngae en eau vive, en attetne de modification.

Demande 27664, RCNP en instruction, CQP motinuer de skateboard.

**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 ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sropt du 7 jlleuit 2005, les donispsiotis raetlievs au CQP « Muieontr de Roller-Skating » prévues dnas le carde de l'avenant n° 110 du 8 avirl 2016 snot remplacées par les dsoositipnis seitanuvs :

**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**

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 nrbeomve 2015 détaillant les penrttiasos du régime cvonnoeneitnl olotaigbre est remplacée par l'annexe fgünart au présent avenant.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avnanet s'applique à l'ensemble des estrnreepis cturoeevs par la coentvionn colievlcte ntaonilae du sropt (après eesontxin puor les entrpieerss non adhérentes à l'une des oiiangsoarnts potarenals signataires). Les piertas siinetaargs n'ont pas rteneu de dpotssiniios spécifiques puor les eenrtpirses de mions de 50 salariés en ce que le présent avnanet vsie à moii-fedr le régime clilitocéf frias de santé dnot diot bénéficier l'ensemble des salariés reelvant de la bcranhe et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anavent pernd effet le 1er jnaievr 2023. Il se

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltemiis d'exercice
CQP mtonieur de Roller	Le tiuatlire du CQP est classé au miniumm au gopure 3 de la CCNS	Les prérogatives et litmies d'exercice attachées à ce CQP frnegiut à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent aneavt s'applique à l'ensemble des eneesitrtps ctouerevs par la cnotiovenn ctelocvlie nntoliaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcalle d'un accord-type par la bcrnahe puor les epnresretis de monis de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

Le présent anaenvt est cnoclu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcoritien générale du travail, ainsi que d'une dadenne d'extension et pdrnera effet au peeimrr juor sunviat la pclihtiouan au Juanorl oifiefcl de l'arrêté d'extension.

rvlenouele esutine annuellement, par tacite rcnuoeidtoen au 1er jveianr de cuaqhe année suivante.

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtioercin générale du travail, anisi que d'une dndamee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anvnaet a puor oebjt la mioiadtoficn des graiaents du régime ctoeoveninnnl faris de santé de la bcnrhae sport.

Les ditsonsopiis du présent anenavt s'incorporent à l'accord rrtlaef à la msie en pcalle d'un régime cnvnoeiennotl frais de santé dnas le crdae de la CNCS du 6 nvmorebe 2015 anisi qu'à ses avenants.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Tableau de gtiaernas

Letableau des garanties (1) ci-dessous cuvore l'ensemble des grantieas du ctrnoat rbsasleopne y cirpoms les dernières évolutions réglementaires (psychologues, télésurveillance médicale ?).

(Tableau non reproduit, clntlaobsue en ligne sur le stie Légifrance, rrquiube Btnlueils oefliicfs des cnnoneiotvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230024_0000_0022.pdf/BOCC

(1) Le tableau de gartaneis est étendu suos réserve du rseecpt du ciehar des chreags des cttoarns responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, crnnecoant la prise en

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 sprot du 7 jelulit 2005, les dtosiposiins rltviaees au CQP « Miuoentr de tir storipf » prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 61 du 4 mai 2011 snot remplacées par les dinsitopioss stavineus :

Titre du CQP	Classification ceoitlnenvlnnoe	Prérogatives et lmetiis d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Avenant n 179 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Educateur tennis 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 jeulilt 2005, les dpnitiosioss rielavtes au CQP « Educateur tneis » prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 126 du 16 jiaenvr 2018 snot remplacées par les dsiisionotps svineauts :

Titre du CQP	Classification coelinelonnvte	Prérogatives et liietms d'exercice
--------------	-------------------------------	------------------------------------

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 piremer alinéa de l'article 2.3.2 de la CNCS est remplacé par les ditnipoosiss sauvnteis :

« Le fnnnccieeamt de ce fodns est assuré par une ciitosatn annuelle, à la cgahre des employeurs, asisse sur la mssae saralaile brtue de l'effectif salarié tlele qu'elle est définie puor la

cgrafe du tciect modérateur des séances d'accompagnement pcygshiqlueoos prévues par l'article L. 162-58 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 décembre 2023 – art. 1)

CQP Miuotner de tir strpiof	Le tturaille du CQP est classé au minumim au goprue 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lemitis d'exercice attachées à ce CQP frunegit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
-----------------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent aanenvt s'applique à l'ensemble des eenrsrietps creovuets par la ctovenonin ctocvleile ntolniaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la brhnace puor les ernrpietess de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avaennt est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dceitiorn générale du travail, ansii que d'une deadmne d'extension et prnedra effet au peeimrr juor sviuant la piulobtaicn au Jouranl oceffil de l'arrêté d'extension.

CQP Educateur tnines	Le tralutiie du CQP est classé au miniumm au gpruoe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lmiiets d'exercice attachées à ce CQP firegunt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
----------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent aeanvnt s'applique à l'ensemble des etsinrrpees cevrtoeus par la cienntovon ccliveotle ntioanale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bcanrhe puor les eertrnpeiss de monis de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent aaennvt est clcnou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtericion générale du travail, ansii que d'une ddemnae d'extension et pdrnera eefft au periemr juor snuvait la pitoaiublcn au Junarol oiifcel de l'arrêté d'extension.

coinbruottin à la fmiooartn pneeonlsrioflse continue. Le tuax de la catsiation est fixé à 0,08 %, suaf accrod aunenl prévoyant un tuax différent négocié au ragred des ocijefbts fixés par les oasintoagirns selanicysds de salariés et les otnaarnigoiss peonirselfnesols d'employeurs. Le veneremst mnumim est fixé à 3 ? . La ctoasoitin est appelée dès le pemirer euro. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des erptneriess cetoreuus par la cieonvtonn cclvelote niltoanae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la brnchae puor les etieserrpns de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anevnat est cnlocu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtcieiron générale du travail, ainsi que d'une denamde d'extension. Il pdrnera effet à cmotper du 1er juor du mios cviil suavit son arrêté d'extension au Joaurnl oiiefcfl

Article - Préambule

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 ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sropt du 7 jleult 2005, les dspoiistnos rlaetives au CQP « Aoupeccmtanagr en téléski niatuque » prévues dnas le cadre de l'avenant n   107 du 4 décembre 2015 snot remplacées par les dosopitniiss suitnvaes :

Titre du CQP	Classification c��nlnlovnetnoiee	Prérogatives et lietims d'exercice
--------------	----------------------------------	-------------------------------------

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 lsite prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sropt du 7 jelulit 2005, les disnitosiops raeelivts au CQP « Aeuanitmr ski nautique, woakerbad et eginns tractés » prévues dnas le cadre de l'avenant n   150 du 17 jiun 2020 snot remplacées par les doiitposniiss sauvenits :

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,

Les paeitrs snagiiatrs réaffirment luer acheaettmnt    développer une plqiotiue de négociation ctovilcele de qualité et à porter une ptuqiiole emploi/formation aibstueime puor la bnrahce sport.

Le taavril afférent aux msoisins adressées au sien de la barchne puor répondre à ces obcjtfeis est en cnotnsate autgmintoean et iimqpule la msie en ?uvre de meonys adaptés.

Dans ce cadre, les pantrireeas scoaux de la bnahcre sropt ont connveu ce qui siut :		
CQP Aucgaptocamner en téléski nituuqae	Le trtaluiie du CQP est classé au miiumnm au guorpe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et liiemts d'exercice attachées �� ce CQP fnguri��t �� l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avnaent s'applique à l'ensemble des etpsenreirs ceoeuvrts par la ceintovonn ceilytolce notalniae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bnahcre puor les etnrepersis de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent anaenvt est cconlu    durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deitcrion générale du travail, anisi que d'une demdnae d'extension et prednra effet au peermir juor suvain la pabuctilion au Januorl ofiifcel de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification cl��nnntlveooeie	Prérogatives et ltimies d'exercice
CQP Ainetmuar ski nautique, wokarabed et eignns tractés	Le trilutiae du CQP est classé au mimnium au grpoue 3 de la CNCS	Les prérogatives et lmiites d'exercice attachées �� ce CQP fungi��rt �� l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des esrretiepns ctevuoers par la chieovtonn cloctvelie nlotnaiae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhracne puor les eernetrpiss de mions de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avnanet est clocnu    durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dceiotrn générale du travail, asini que d'une dnemade d'extension et pr  dnrea efeit au prieemr juor sanuivt la plbauiotcn au Jnoaurl ofeicfil de l'arrêté d'extension.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Dans la litse prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sropt du 7 jileult 2005, les dotipsonsiis rvatliees au CQP « Mnoutier d'aviron » prévues dnas le carde de l'avenant n   47 du 7 jluilet 2010 snot remplacées par les diptinsiosos siaevtnus :

Titre du CQP	Classification cl��noneovnnntelie	Prérogatives et ltiemis d'exercice
--------------	-----------------------------------	-------------------------------------

CQP Mntiuoer d'aviron	Le tiiralute du CQP est classé au mnmiium au gorupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limteis d'exercice attachées à ce CQP fignreut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
-----------------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent annavet s'applique à l'ensemble des epeisetrns

**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 ltise prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du
srpot du 7 jliuelt 2005, les dsontpiosiis rveaitles au CQP «
Mteoiunr de ssquah » prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 54 du
15 décembre 2010 snot remplacées par les dsniipisots
suinevats :

Titre du CQP	Classification cnvlenineoltoens	Prérogatives et ltmieis d'exercice
-----------------	------------------------------------	---------------------------------------

**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 soprt du 7 jeilult 2005 est
complété par les dssntipooiis seaunvtis :

**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**

ceevtuors par la ciovennton ctvlocliee naonlatie du sport. Il ne
nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un
accord-type par la bnrcache puor les erreepnstis de moins de 50
salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent avnanet est colcnu à durée indéterminée. Il frea l'objet
d'un dépôt auprès de la dricteion générale du travail, asini que
d'une dnadmee d'extension et prendra eefft au pemrier juor
svniaut la potciuibaln au Juaronl ocifeil de l'arrêté d'extension.

CQP Mtueinor de suqsah	Le taruiliite du CQP est classé au mimiumm au gproue 3 de la CCNS.	Les prérogatives et lmtieis d'exercice attachées à ce CQP feruingt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
------------------------------	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent annevat s'applique à l'ensemble des ersrntitpees
cvureoets par la coiontnevn ceolivctte natnioale du sport. Il ne
nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un
accord-type par la barnhce puor les eptrnseiers de minos de 50
salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le présent aannevt est cconlu à durée indéterminée. Il frea l'objet
d'un dépôt auprès de la doicriten générale du travail, aisni que
d'une daenmde d'extension et prderna eefft au pmrieer juor
sniuvav la pbauolitcn au Junarol oifeifcl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification celnoeotvninnle	Prérogatives et lmtieis d'exercice
CQP Mniutoer de canoë kaayk et sports de paaige	Le tairtliue du CQP est classé au mniiumm au gopruue 3 de la CNCS	Les prérogatives et liemits d'exercice attachées à ce CQP fnruegit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent aennvat s'applique à l'ensemble des estirenpers
croeuetvs par la cvnootienn cllieotvce naotilane du sport. Il ne
nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un
accord-type par la banrhce puor les errpneeists de monis de 50
salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent anavent est clcnou à durée indéterminée. Il frea l'objet
d'un dépôt auprès de la dcieortn générale du travail, aisni que
d'une damdnee d'extension et penrdra effet au pmreeir juor
snuaivt la puoitcabaln au Jnraul ocifeil de l'arrêté d'extension.

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
sropt du 7 jilelut 2005, les dtosipiinsos rltieveas au CQP Assntsait
mteuonir de cahr à voile prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 64
du 5 décembre 2011 snot remplacées par les diotispinoss
setvauins :

Titre du CQP	Classification celloinnnnvntoe	Prérogatives et leiitms d'exercice
CQP Intautietir de cahr à voile	Le tauirltie du CQP est classé au mmiiunm au gropue 3 de la CNCS	Les prérogatives et liitemts d'exercice attachées à ce CQP fiergnut à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent aeannvt s'applique à l'ensemble des eprntsieres

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 ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du srpot du 7 julielt 2005, les dntioisiopss rvileeats au CQP Piluer de phrcatuae de seorucs prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 127 du 16 jnavier 2018 snot remplacées par les dspotiniiooss suaenivts :

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 ctirphae 10 de la CCN du sport est modifié de la manière santiuve :

Garanties	Taux de coaottisin TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité toeipamrre de travail	0,29 %	0,00 %	0,29 %
Invalidité	0,28 %	0,22 %	0,06 %
Maintien de siraale des pesrenonls non indemnisés 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 aennavt s'applique à l'ensemble des ensterrepis ceveoturs par la ctnieoonvn cvocelltie ntlaoaine du sport. Cmptoe tneu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation

ceurteovs par la conoinvetn celvilcote nlnatiaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bncahre puor les etsirnrepes de mions de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent anenavt est cnlcou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dioerctin générale du travail, asnii que d'une dneamde d'extension et pdrnrea eefft au pieremr juor snuivat la poaibuclitn au Jaronul offieicl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification cntilonvennleoe	Prérogatives et ltiimes d'exercice
CQP Pleiur de paucrteahs de suroces	Le tlitairue du CQP est classé au miniumm au gproue 3 de la CNCS	Les prérogatives et lieitms d'exercice attachées à ce CQP fiurgnet à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent aneavnt s'applique à l'ensemble des etensrripes ceverotus par la cievntoonn cecoiltvle naatnolie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhrance puor les epirstrnees de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent annavet est cclonu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la Dciiroten générale du travail, asini que d'une deadnme d'extension et prdena eefft au preimer juor sunavit la puitoacilbn au Jnauorl oifeficl de l'arrêté d'extension.

« À cmtepor du 1er jnveair 2024, le tuax de cosiatiton goblal du régime cevnoentoninl de prévoyance est fixé à 0,84 % de la rémunération burte du salarié, solen la répartition suvtanie : 0,42 % puor l'employeur et 0,42 % puor le salarié.

Cette cttiisaoon est appliquée sur la rémunération bture du salarié dnas la lmtiie des trnchae A (TA) et tahrone B (TB) du salaire.

Pour rappel, les trahnce A et tnacrh B de rémunération brute cprnrdsnoeet aux lmtiies définies ci-après :
? trcanhe A (TA) : pirate de la rémunération de référence au puls égale au pfanlod anneau de la sécurité slicaoe ;
? tcnhare B (TB) : pitrae de la rémunération de référence cmiporse ernte un pnaofld aennul de la sécurité saoclie et 4 fios celui-ci.

Le tuax de ciotasiotn gablol anisi fixé est réparti comme siut à cmetopr du 1er jaenvir 2024 :

spécifique ou la msie en pcalle d'un accord-type par la banrche puor les entiereprss de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aeanvnt est cnoclu à durée indéterminée. Il etnre en veuugir au 1er jaenvir 2024. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux diisostopins légales asniï que d'une dnmade d'extension.

Le présent annveat pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtiiopnosss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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 parireetnas suoaicx créent, à tvreras luer ognamrsie ciutceaetrfir du sprot (OCS), le titre à finalité prsoinleflsone de chargé de développement d'une srctuttre svrotipe associative.

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des eirnretspes ceturoevs par la cnotnoievn cieolvclte naïotanle du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bhcnrae puor les ernetreisps de mnios de 50 salariés.

Article 3

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 tttrie de l'accord du 28 smrebtpee 2023, son préambule et son arcitle 1er, les tmeres « d'administrateur de srtcuttre stîrpove » snot remplacés par les termes « de chargé de développement d'une suttrurce sivprote asosiacvite ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent aeanvnt s'applique à l'ensemble des ernterpsies

Dans le crade des tavorax menés en csmoiomsin parrtaiie dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dnas un scoui de préserver l'équilibre et la continuité du régime, les paatinreres sauciox se snot accordés sur la nécessaire miidcaitoofn des tuax de ctbiinotourn cvinonoetlenns dédiés.

Le présent aavennt a puor obejt d'entériner ces dtioissinpso dnas la cvontnoien coitvelcle nntailaoe du sport, puor une aolpiaicptn à ctempor du 1er jaeivnr 2024, panrtmteet de lssaier le temps de cmunqmïueor sur l'évolution du tuax auprès des salariés et eelrymuops concernés.

Concrètement, les preatinreas siouacx de la bhacrne ont ceonnvu ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent aocrd est cnolcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcroieitn générale du travail, asniï que d'une dmdnaee d'extension et pnerdra effet au permeir juor siuvant la piubtocialn au Jnroual oficeifl de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Les récentes études, et nmneatomt la crithgrpaoae pcisvpteroe des métiers du sprot publiée par l'observatoire des métiers du sprot de la branche, en 2022, démontrent que les srututcers du sprot fnot fcae à un boeïsn de pasonsisafilirontoen de luer ooganiratsin aïfn d'en aersur les miisonss enlieslstees (gestion, administration), mias également d'en foravseir un développement pérenne et responsable.

Les sreteucs asioacstifs et économiques du sprot snot traversés par de neeolvlus tcnndaees aevc l'émergence de demadnes d'activités stveporis inédites qui cneoenrcnt des pluibcs puls larges, intéressés par une pquariate différente (loisir, bein être, santé?) et qui entraînent, de fait, de neullveos freoms de gtoesin des activités strvpoies rmaettent puls ou mnois rieeanamcdlt en cusae les besas du modèle antérieur en lein aevc luer voitcoan première, cllee de répondre à la « demadne cenilt ». Aussi, au reargd des euenjx de posoearaloinnstsiïfn mias également de développement du secteur, les paeaierrtns suioacx du sprot ont souhaité psooepr une réponse appropriée concrétisée par la création du trite à finalité plosnnerfsiolee de chargé de développement d'une srctuurte sorpitve associative.

ceuvroets par la cnoevoitnn clivtcolee nnailaote du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bnrahce puor les eserrtnpeis de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent aeanvnt est clocnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiticern générale du travail, asini que d'une dmanede d'extension et pnerdda efeit au preemir juor sinuvat la païcboutiln au Junaorl oefiicfl de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avanent a puor ojebt de mfeïoidr l'accord paatiirre en dtae du 28 smreptebe 2023 riaeltf à la création, par l'organisme cetfuiacertir du sport, d'un tirtre à finalité pesloremsnfloie (TFP) d'administrateur de sucuttrre sportive.

Cette mociftiïodan inientevrt dnas le prneoolnmegt de l'enregistrement, par Fcnrae compétences, au répertoire nntaoial des cinattfeoirics professionnelles, du TFP susvisé suos l'appellation « de chargé de développement d'une scuuttrre sivropte aïvssoitcae ».

Dans ce cadre, les pineaarters sucoaix ont cnvveau ce qui siut :

**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 sprot du 7 jliulet 2005, les dtsoiponiis rteialves au CQP « Anuaimetr de tir à l'arc » prévues dnas le cadre de l'avenant n° 12 du 5 jlluiet 2007 snot remplacées par les dipsiitonss sivtnueas :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et litemiis 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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du soprt du 7 juillet 2005, les doiisopnts is reileatvs au CQP « Meionutr de faoltobl américain et de falg » prévues dnas le carde de l'avenant n° 58 du 4 mai 2011 snot remplacées par les diisopisnots stvnuiais :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lietims d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

**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 sorpt du 7 jieuлт 2005, les diptssoniios rvleiaets au CQP « Tnceicehn stpoirf baseball, softball, ccrkeit » prévues dnas le cadre de l' aennvat n° 134 du 26 juin 2018 snot remplacées par les dnsspooitiis stinuevas :

CQP Ameinautr de tir à l'arc	Le tuitrlaie du CQP est classé au mimium au gropue 3 de la CCNS	Les prérogatives et limiets d'exercice attachées à ce CQP figruent à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.
------------------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent anavnet s'applique à l'ensemble des eprteniesrs cuovretes par la conitenovn cltiocvlee nalatinoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bancrhe puor les enerseirpts de mions de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent annaevt est colncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dreioitcn générale du travail, ainsî que d'une ddnemaie d'extension et pnedrra effet au pemreir juor sivuant la pticbuloain au Jrunoal oficefil de l'arrêté d'extension.

CQP Metuionr de fatolobl américain et de falg football	Le tialriute du CQP est classé au mmium au gpruoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et litiems d'exercice attachées à ce CQP frguenit à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent avneant s'applique à l'ensemble des esrrtieepns cetuovers par la coneinvotn cvlteiofce nntlioaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bnchare puor les enieieptsrrs de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2024

Le présent aaenvnt est ccolnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcteoirin générale du travail, asniî que d'une demande d'extension et pdrenra efeit au piemer juor sanuvit la pcticaboilun au Jnaroul ocifiefl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmtiies d'exercice
CQP Techeinicn sotrpif baseball, softball, baseball5	Le tui rialte du CQP est classé au minumim au gpruoe 3 de la CCNS	Les prérogatives et lmiites d'exercice attachées à ce CQP frgenuit à l'annexe II. ? 1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avaennt s'applique à l'ensemble des epeenrsirts ctvueroes par la civtneonon covclltiee nainlatoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bnkrahe puor les etrpernisies de mions de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent aanvent est cloncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la droiitecn générale du travail, ansii que d'une dmaedne d'extension et perrnda efeit au piemerr juor

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 srpot du 7 julielt 2005, les dtponioissiis raviletas au CQP « Iteitinar vloe » prévues dnas le carde de l'avenant n° 129 du 16 jevianr 2018 snot remplacées par les disispootnis suevantis :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lteimis d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

Avenant n 194 du 27 octobre 2023
relatif au certificat de qualification
professionnelle CQP Moniteur d'arts
martiaux annexe 1

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans la lstie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du srpot du 7 jliulet 2005, les dpsoniisotis raiveetls au CQP « Mtuoiern d'arts mtraauix » prévues dnas le crade de l'avenant n° 165 du 30 jiun 2022 snot remplacées par les doinsiptsois snvietaus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limteis d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

CQP Iiaetitunr voile	Le tiuliatre du CQP est classé au miiumn au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et lteiims d'exercice attachées à ce CQP fnrueigt à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.
----------------------------	---	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent anavent s'applique à l'ensemble des epnsiterres cvteeours par la cnovenoitn ccotilelve nlointaee du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bhcrane puor les etserpirnes de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent aeannvt est ccnlou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la detociirn générale du travail, ainsi que d'une dneadme d'extension et prernda effet au prmeier juor suviaint la plcuaiobitn au Jraounl offiecil de l'arrêté d'extension.

CQP Mtenoir d'arts martiaux Options : ? jduo ; ? jiu-jitsu brésilien ; ? atrs énergétiques cionih ; ? atrs muaatrix cinhois ietenrns et entexers ; ? aikido, aikibudo et dlniieicsp associées ; ? toekdwnao et dceispnliis associées.	Le tutaliire du CQP est classé au muimnim au guproe 3 de la CCNS	Les prérogatives et lmeitis d'exercice attachées à ce CQP fnurgjet à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.
--	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des enteirresps certuevos par la cotoeivnnn cetoicvlle natnlaioe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la brchane puor les estenrpeirs de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent avnanet est cnolcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dotiericn générale du travail, asini que d'une dneadme d'extension et perrdna effet au peirmer juor sanivut la piucabtliion au Jaounrl ofecifil de l'arrêté d'extension.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

D'une manière générale, les prranaeeits suoiax réaffirment que le recpset du ppiicrne d'égalité femmes-hommes dnas tuos les diaenoms de la roetlain de tavrial diot reetsr une préoccupation cntrlaee puor teuots les esreptrines de la branche, quel que siot luer effectif, celles-ci étant tunees de rcesepetr lruos onlobtiaigs légales en la matière.

Il est par alrelius précisé qu'en ailiopatcpn des atlcries L. 2242-1 et savtunis du cdoe du travail, les etsrrieepns où snot constituées une ou pruisseuls stnocies sayidlcens d'organisations

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,

représentatives et dnas lseeqeulls un délégué sndcaiy est désigné snot simeuoss aus dpistnoisis légaes stuenvias :
? oligtabion de négocier tuos les ans (ou, en cas d'accord ctoceillf clconu rilatef à la périodicité de négociation conformément à l'article L. 2242-12 du cdoe du travail, tuos les 4 ans au maximum) un aorccd d'entreprise reatlif à l'égalité pnillesrosfeone etnre les fmemes et les hommes, pnarott nenmmotat sur les merseus vsniat à srepuimpr les écarts de rémunération ;
? à défaut d'accord d'entreprise, établir un paln d'action anenul conformément à l'article L. 2242-3 du cdoe du travail.

Les peatnrreais suoiax rpeneallt que :
? l'existence d'un acocrd de barchne sur l'égalité pnifeesloonsrle ne diespsne pas les eepnsrierts de la bcarhne concernées par l'obligation de négocier de se doter de luer prproe aoccrd ou paln d'action ;
? les eereiptrnss de la bcharne concernées par cttee oalbgioith de négocier denviot rescetper a minima les dopssitinois du présent acocrd suos réserve des disoinotpsis tiirsearotns de l'article 10 du présent acocrd ;
? enfin, s'agissant du sropt professionnel, les peintearras saociux relenlpapt que les acdcros ou paln d'action qui snot élaborés tinennet nécessairement ctmpe des caractéristiques particulières des activités de ce suetecr teells qu'elles ont été exprimées dnas le préambule du cthaipre XII de la cnoovietnn coelcylvitie nonaltiae du sport, tuot spécialement le fiat que la mixité dnas les compétitions soirtevps est le puls svoneut itntrdiee ou impossible.

Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

L'égalité pilnoosflsenere femmes-hommes et la non-discrimination snot des préoccupations calerntes puor les perianrtaes scauiox de la brchane du sropt qui dvnietot conduire, lsoiure clea s'avère nécessaire, à une évolution des comoetrnmepts au quotidien. Clea iqupmile des aotincs de sensibilisation, de fmiaarootn et de mlsaoiitboin des arceuts puor lettur ctonre les préjugés et les stéréotypes et reremtte en cusae les puqtreaiss pauvnot fraie olctabse à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mtrtee en pcale des atniocs aifn d'impliquer les différents aerutcs de l'entreprise, et nmnoemtat d'informer et de femrro cuex chargés du recrutement, de l'évolution prfnsllesoiene et salariale, les itotunsintis représentatives du personnel, les tretuus anisi que les bénévoles mrbeems du buaeru et/ou du cniesol d'administration.

L'ensemble des aeurcts de la bhcrane est encouragé à andreitte une représentation équilibrée des feemms et des hmmoes dnas ses oganres de gouvernance.

Les penaitaerrs soaciux s'engagent à irofenmr et à cqnimueumor sur les enjuex de l'égalité et de la prévention des dirnmiitsioncas au sien des erptenreiss et des comités suacioux et économiques.

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents myoens et oltuiss de ccoommitiunan :

? cnagmpaes d'information (notamment, lraige diouffsin des acdcros concls puor l'égalité polnorsleniese femmes-hommes) ;
? gdiues de bnneos puaitreqs à mortte en ?uvre puor pvoimouorr l'égalité pnseeoillfsrnoe et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ;
? punilctoails ;
? intenret ;
? intégration du thème de l'égalité pleolfsnneorise et de non-discrimination dnas les fioonmatrs des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces fnoaoimtrs aruont nmmanetot puor but de berisr les tobuas liés à l'expérience des inivddius et les représentations socalies véhiculées par la société, qsinteenuur les peatiruqs professionnelles, ccloetleivs et individuelles, feromr aux tqueecihs de reremutentct et à la msie en ?uvre de l'entretien professionnel.

Exemples d'indicateurs pnovat être suivis par les erpyumeols :
? nborme d'actions de sbtssiieonailn et de cutacomoinn sur l'égalité femmes-hommes meiss en pcale puor l'ensemble du pnneorsl ;
? nobmre de digtearins formés aux eunjex de l'égalité femmes-hommes.

Figurent en annxee du présent arccod :

? un gsolsriae des nntoios pqtieuras rvteieals à l'égalité pnilfrooseelsnie femme/homme (source : gduie à dtiaitenson des TPE-PME riletaf à l'égalité feemms hemmos de 2021 publié par le ministère du travail) ;
? des rseosucres uelits sur le sujet, émanant nomanemtt du ministère du tairval et de l'ANACT.

Article 3 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les pernatiaers sciaoux raeplelpnt que le rrcnuetmeet est basé uqmneniuet sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qcoiaainufitls et l'expérience pnoensilolsefre de cnddaait en raorppt aevc le pstoe à pourvoir. Le rtmuecerent ne puet pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les pietrraanes saoiux s'engagent à gnaaritr le pcnrpiie de non-discrimination à chquae étape du rnurecemtt (préparation du recrutement, rheccehe des candidatures, sélection des candidats, entretiens, aeiuccl et intégration).

Le psote à prooviur et l'offre d'emploi snot à définir précisément aevc des critères ocifbtjes limités aux compétences et aiutedpts pflslrinoenseoes rsieuges par les msnsois à rmpiler et les tâches à effectuer. Le prifol de ptsoe comme l'annonce denvoit être expmtes de ttuoe référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, puor des compétences et des qoaiaflunctiis comparables, dienvot être étudiées sloen les mêmes critères et sloen les mêmes difsoipsits de sélection et pouesrcss de recrutement. Le ruucteerr diot useliitr des méthodes de rmuceeenrtt itdeenuqis puor cahcun des caadnids (grilles cmeonmus d'évaluation, glrlie d'analyse des CV?). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du posennrel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les intrfmoianos demandées au cnaaidtt dnioevt avoir puor suel but d'apprécier ses capacités psnilsenrofeols à ocpuercr le poste.

La décision finlae respoe sur des éléments objtfeics liés aux seeuls capacités perlneooislsefns du candidat.

Exemples d'indicateurs pauovnt être suiivs par les emrupoeyls :
? nborme et répartition des ebuhcmes CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du tarvail ;
? nrmbœe et répartition des eumbhaces CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du triavail ;
? suivi des ciarnduedats et de l'équilibre dnas le rneueumecrtt nmnmoeat sur la pooriortpn de ctadeudranis hommes-femmes reçues et le nomrbe d'entretiens réalisés.

Article 4 - Mixité dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les peretniaars sucoaix ddanement aux ernspeerits de la bnharce de faire évoluer la mixité dnas les emplois, et naemotnmt de gĩaatrr à tuos les salariés le même accès aux petsos à responsabilité, considérant que la mixité d'une eprneitsre est un véritable autot en tmeers de poemfcnnrae et de cohésion.

Dans ce but, lqsuroe la mixité dnas les eoiplms est possible, les eenrestprs snot encouragées à aeungetmr pnromievrgeeset la potorriopn de femems dnas les eolpims et catégories où les hmoems snot majoritaires, et inversement.

Les établissements d'enseignement et ormgisenas de fomrioatn

aynat un rôle intoparmt dnas la mixité et l'égalité etrne les femmes et les hommes, et nomanetmt en matière d'orientation professionnelle, les piantaerers scaoux s'engagent à metrtre en ?uvre des ationcs de cmotoiaucmnn auprès de ces établissements puor les sesieilisnrb à la dnosieimn de mixité des eiplmos de la brncahe et asnii ltteur cotrne les stéréotypes.

Exemples d'indicateurs pavnout être siivus par les epmuolreys :
? nmbroe de cnhngmeeat de nvaieu de cfisatoiaiclsn par sexe, elpmoi ;
? ancienneté dnas la fonction.

5.3. ? L'entretien professionnel

Exemples d'indicateurs puoanvt être siivus par les eelpmuryos :
? répartition des efetifcs par naeviu de cifisicasaltn et par xxee ;
? répartition des efefictfs par epmloi et par sexe.

Article 5 - Évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

5.1. ? La formation

Pour repetcser le pinprcie de non-discrimination et ptetmree à cuqhae salarié d'avoir une évolution peoisrsloflnene équivalente, tuot salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dipfisiosts de fitormao professionnelle, qu'il siot à tpmes plein ou à tpmes partiel.

La fmarootin diot être intégrée dnas le prrcauos psnnfioeosrel et aoivr puor oijctebf l'accès de tuos les salariés à un puls gnrad nmrboe de postes, et nmamneott dnas les fncoonits à responsabilités lorsqu'il en existe.

Il est également demandé aux eneietrpsrs de pretor une attneiotn ttuoe particulière aux salariés raenneprt luer activité siute à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parntael d'éducation lros de l'élaboration de la piulqtoie de formation.

Il est également rappelé qu'en vteru de l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de phrcoe aniadt ou un congé paetrnal d'éducation ou puor une maailde plorefsielnnose ou un aecindct du taarvil snot priess en cotpme intégralement puor le cclual des dortis au CPF (compte pennoresl de formation).

Les eisrepnrets vnioeeelt à :
? pnrder en cpmtoe les cnoatritnes penoelnelrss et fliealaims lros du coihx de la formation, et nanetommt lqrsuoe cttee dernière iuqlpmie un déplacement géographique et une pagle hiaorre étendue par rppraot aux déplacements hleibauts ;
? psrpoeor des solointus complémentaires à la farmtioon comme l'accompagnement et le ttarout ;
? poeosprr des fitmoanors à dcistane patrmneett anisi de cneoicilr la vie plnnleoesre et la vie flaimilae et l'accès à la formtoian professionnelle.

Exemples d'indicateurs pnuaovt être sviivus par les eupelromys :
Nombre d'heures de ftaimoorn par sexe/ emploi/ nveiau de classification/ nurate du canortt de triaval (CDI, CDD)/ ntaure de l'action de formation.

5.2. ? La poortmion psroloisnnlfeee et la mobilité professionnelle

Comme puor le prssoecus de recrutement, les critères utilisés puor la pomtioorn et la mobilité irnente dovernt uuminngqet être fondés sur les capacités pirfoeselosenlns et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation plfssleeinnoroe et d'orientation puor chcuau des salariés dveornt être objectifs. Otruae lreus preoprs besoins, les eernsrtieps dervnot prdrnee en cmpote uinumemqet les siaouths d'évolution du salarié dnas l'entreprise, ses compétences et son expérience aiscqeus ansii que la nutrae du pjoert professionnel.

Tous les salariés doeivnt aoivr les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution ponsfeilesolnre au sien de l'entreprise, ntoneammt puor des poests à responsabilités lorsqu'il en existe.

Conformément aux dsopitiisons légales, un eieettrnn pnoineorefssl diot être organisé tuos les 2 ans aevc les salariés et diot être proposé systématiquement aux salariés de roetur d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé ptaranel d'éducation (à tpmes plein ou partiel), d'un congé de sutioen familial, d'un congé de prohce aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vtlrnioaoe sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps petaril au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt lnuoge miaalde prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité socaile ou à l'issue d'un mdaant syndical.

Il a puor but de firae le piont sur les ppeisrvtcees d'évolution peonlfonserlsie du salarié nmamoentt en tmeers de qilafiutocains et d'emploi. Tuos les six ans, l'entretien pefsonoeinsrl fiat un état des leix récapitulatif du paourcs porsfenioensl du salarié.

L'entretien poifnnsseerol diot être un meyon puor l'employeur de vleleir à ce que tuos les salariés aneit les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, cotpme tneu de lrues aيتدpuets plneiernssfleoss et des boensis de l'entreprise.

Exemples d'indicateurs puonvat être suivis par les eeyrpmolus :
Nombre d'entretiens prsofeninloses réalisés.

Article 6 - Égalité de rémunération En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Les eepsrrtneis aurnesst puor un même taivarl ou un tiavral de vular égale l'égalité des rémunérations etrne les fmeems et les hommes.

Dès lros que sieaernt identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération etrne des salariés placés dnas une sotiituan équivalente, les ernnpseites s'engagent à les sprimepur dnas les puls brfes délais.

Les selus critères patetemrnt de jesufiitr un écart de rémunération dovinet être objectifs, dnot nnaomtemt l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur diot cauhqe année étudier, en lein aevc les itontsiinuts représentatives du personnel, les aexs de progrès croncanet l'égalité de rémunération.

Dans les enirpsteres peouvrus d'un délégué syndical, ces aexs svreirnot nmanetomt à la négociation annlleue pnratot sur les oetbifjcs de réduction et de sepspoursin des écarts de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Dans les artues eirseetrps dépourvues de délégué sdanyicl où lqosue la négociation anunelle n'a pas abouti, l'employeur tneu de pdnrree unilatéralement, après cotuntoilsan des représentants du pneneosl s'ils existent, les mreuess nécessaires puor gnraiatr l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispintosios légales, le salarié de ruetur de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des anigtotmneuas générales perques pneandt son congé et de la mnynoee des aiuemantgnots iveilddenulis perques par les salariés reevant de la même catégorie polssirlnonfeee ou, à défaut, de la moeynne des atonganmtuis ivliedlediuns dnas l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
Rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés :

? l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux atouts mis en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret ;

? lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle visée dans l'article 1er du présent accord porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de coopération et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de participation salariale. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique ;

? lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en-deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir acquiescer une pénalité financière.

Figurent en annexe du présent accord des recensements utiles pour accompagner les démarches dans la démarche, non exhaustives publiées par le ministère du travail.

Article 7 - Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025*

Les partenaires sociaux itinèrent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7.1.?Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche visent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles, familiales et d'aidance lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les partenaires en charge de la gestion du personnel s'efforcent spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail doivent être planifiés conformément à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

L'étude des besoins des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises s'efforcent de ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

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 pour aidant

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation et les congés de présence auprès d'un proche ne constituent pas un frein 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 entreprises de la branche s'assurent du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou congé de présence auprès d'un proche grâce aux dispositions suivantes :

? la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour assurer 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 parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein), de congés de présence auprès d'un proche par sexe.

Article 8 - Conditions de travail, Sécurité au travail *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025*

Les partenaires s'efforcent d'attirer l'attention des entreprises 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 visent 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 bénéficient de conditions de travail satisfaisantes pour leur sécurité.

Les mesures de prévention doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre d'heures de travail?).

La lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail est une priorité pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Figurent en annexe du présent accord des recensements utiles sur ces thématiques, publiés 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 pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux

dédient, dnas le rparpot emploi-formation de bhracne mis en plcae au sien de l'observatoire des métiers du srpot (OMS) un vleot consacré à l'égalité professionnelle, qui srea mis à juor régulièrement et tieatrra ntenmaomt des données ci-dessous. Ce rppraot sivrera de bsae puor le suivi de l'accord.

Ce raoprpt crednopma à mminia les éléments snatiuvs :
? répartition des eectffifs par sxee et tcarnhe d'âge ;
? répartition des etffiecs par sxee et trcanhe d'ancienneté dnas l'entreprise et dnas l'emploi ;
? répartition des etffiecs par sxee et tlalie d'entreprise ;
? répartition des ectffifes par sxee et nrtuae du conatrt de tvaairl (CDI à tepms plien et à tepms partiel, CDI intermittent, CDD à tepms pilen et à tpems paritel et mtifos de rruoces au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport, cnnttraos aidés à tmpes plein et à tmpes partiel, alternants) ;
? répartition des eiftceffs par sxee et temps de tvriaal (par tnhraes de mions de 10 hurees hebdomadaires, de 10 hreeus à 24 hures hebdomadaires, de puls de 24 hreeus hebdomadaires, de 17?h?30 hœaemieadrds puor les srioptfs ponnsfloeires et lrues entraîneurs ou de 9 hurees hœioamebeards puor les strpfois en formation)/emploi ;
? répartition des eefcfttis par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cdare ;
? csoamapoirn des rémunérations : rémunération alnnluee burte mneye par sexe, tcnrhae d'âge et nvieau de ctoaisfasciln ;
? meomuent du pnesonrel : embauches, cnngaetmhes de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sxee ;
? accès aux différentes ancios de foaoitrmn : nborme d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de foaimtron ;
? nombre, nrtuae et durée des arrêts de taiarvl par sexe.

Par ailleurs, les peneariarts sicaoux s'engagent à intégrer de manière générale dnas les négociations, tuvarax de la brachne et les études menés, nmamenott par l'Observatoire, la diisenmon de l'égalité professionnelle, le cas échéant lourqse clea srea opprount en s'attachant aux filières et epmilos ctaopronmt des déséquilibres entre les sexes.

Article 10 - Dispositions transitoires *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025*

Les prneaiteras scoaux stanehouit sécuriser les dotipsfsiis déjà mis en plcae dnas les etprersneis à la dtae d'extension du présent accord.

Dans ce but, et suos réserve du rspect de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les dniipstosois du présent accrod ne s'appliqueront aux esetpierns déjà cteouevrs par un acrocd rletiaf à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un paln d'action (en alptopician des alrtiecs L. 2242-1 et saunivts du cdoe du travail) qu'à cpotemr du rnevelleeonumt de l'un de ces dtssfiipos internes.

*(1) L'article 10 de l'accord, qui psœ le piincpre d'une ailpcitopan différée puor cteairens entreprises, est exlcu de l'extension d'une part, en tnat qu'il ceteivront au pinipcre d'égalité de timrtaneet etrne les salariés des etieprnrse de la bnrhace soeln qu'elles relèvent du présent aocrd ou de culei antérieur du 4 décembre 2015 cnnoiuatt à s'appliquer puor les ertinpeers crtvueoes par un acrocd d'entreprise ou un paln d'actions et d'autre part, au picripne d'intelligibilité de la norme, le temre « rleenemvuolnet » pvonuat être ciropms cmome la dtae d'échéance d'un arcrod d'entreprise ou paln d'action à durée déterminée ou cmome la révison d'un aorccd d'entreprise ou paln d'action à durée indéterminée.
(Arrêté du 8 arvil 2025 - art. 1)*

Article 11 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025*

Le présent acrocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il alnnue et repcmœe intégralement l'accord du 4 décembre 2015 riaeltf à l'égalité femmes-hommes.

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des eretrenspis ctvreuoos par la cnntoevion cctievlole noaalinte du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bnrhace puor les eenerrtspis de monis de 50 salariés.

Conformément aux dnoistispos légales, les négociations de bhacne rivltæes à l'égalité femmes-hommes srneot ouertves tuos les 3 ans et prmoeretnt de firæ un balin du présent aocrd et de négocier les aaiantdptos qui seniaert nécessaires.

De plus, et suos réserve du rspect de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, si les clsnonucios du velot « Égalité plfrsienesnoloe » du rpaprot emploi-formation établi en aoiclaptpin du pieremr alinéa de l'article 9 du présent aocrd le nécessitent, les sretgiainas s'engagent à ovirur les négociations anvat ctete échéance de 3 ans puor fraie évoluer le cenontu de l'accord de barnche et les itnairdeucs qu'il définit.

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la dctieorin générale du tiaarvl ansii que d'une ddnmaee d'extension snvaiut les modalités définies par la loi.

Il pnedrra effet le juor saunvit la plbotacuiin au Juraonl offeiicl de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

À ttire liminaire, il est précisé que le présent arcocd aunlne et relampce intégralement l'accord du 4 décembre 2015 raeltif à l'égalité femmes-hommes.

Les praenriets sicouax réaffirment luer aneatetmhct aux piinreps de non-discrimination et d'égalité pfillosroeenne qu'ils ont soenutus puor la bacnrhe srpot dès la sugtnaire de la cteonvinon cevlotcie nnaalotie du sropt le 7 jluilet 2005. À cet effet, l'article 4.1.1.1 de la cntveonion cotlevicle suiptle que « Les eeyulpmros s'engagent à reetecspr les dtsonpisiios législatives rlaeeivts à l'égalité plsnonefilsroee etrne les hemmos et les feemms et s'interdisent en conséquence de perdnre des décisions caeonncrt les ronateils du travail, nmtaoemnt l'emploi, la rémunération, l'exécution du crnatot de traival d'un salarié, en considération du sxee ou de la stiutoain de famille, ou sur la bsae de critères de chiox différents selon le sxee ou la sotautiin de famille. En particulier, tuot eyplomuer est tneu d'assurer, puor un même tivaral ou un tiraval de vualer égale, l'égalité des rémunérations enrte les hemoms et les femmes, et ce conformément aux dipossiontis des articles L. 3221-2 et satinuvs du cdoe du tivraal ».

L'effectivité de ces picnreps diot cdornuie les eintrsereps de la bhracne à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toeuts les proenesns qui y travaillent, gleus que snoiet naemnomtt lurs origines, lurs croyances, lurs opinions, lurs m?urs, luer sexe, luer âge, luer anptenrpacæ à une ethnie, à une nation, luer état de santé ou de handicap, luer arpeaacptnne ou non à un syndicat, luer exiercce ou non d'une activité de représentation du personnel, luer satiouitn de famille, luer leiu de résidence.

Dans ce cadre, un aocrd de bnhcare a été signé par les panairtrees suiacox le 4 décembre 2015 reatilt à l'égalité femmes-hommes. Le présent aocrd vsie nmemtamot à prursuvoie cttee lgouique vsanit à gtianr aux salariés l'égalité de taienetrmt enrte les fmemes et les heomms tuot au lnog de luer purcaors pisonosfeenrl dnas les eeirprtsens de la bchanre et à sesbeilisnr les arecuts du secuter sur ces enjeux partagés.

Sur cttee base, conformément à l'article L. 2241-11 du cdoe du travail, les praaneteris saiocux ceivnonennt de la nécessité d'agir noetnmmt sur les aexs pcrnuiipax svtnuais :
? la soeiiiasliitnbn et la mioioistbaln des ateucrs de la bnrhacæ ;
? le rreecutment ;
? la mixité dnas l'emploi ;
? la gsotien des procuars d'évolution psnsleiefoolrne (formation, promotion) ;
? l'égalité saliarlae ;
? la cocniioilatn etrne vie psnfsoironllee et vie personnelle, les congés liés à la parentalité et au prhcoe aanidt ;
? les coniodtins de trvaial et d'emploi, et nemtonmat celes des salariés à tpms partiel.

Dans le crdae nmaenmtot des oobaigitlns légales vanist à dpssioer de données sur la siitoatun comparée des fmemes et

des hommes, et des tauvrx de l'observatoire de branche, les peaeatrins sacioux lancent, au sien du rparopt emploi-formation de branche, une étude cisntasont à ehcirinr et aetsuliacr les données retalives à l'égalité penoliefnolsrse femmes-hommes dnas le secteur. Ce rrppoat perrttmea nnomtaemt de mneer les tuarvax de la bahrcne relfitas à l'article 2 de la loi du n° 2023-1107 du 29 nrvbeome 2023 pnroatt tpiosrtinasoin de l'accord niaaontl ineestorironsepfll rilaetf au ptargae de la vaeulr au sien de l'entreprise.

Dans le présent accord, le mot « salarié » ceorncne assui bein les hmmeos que les femmes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2025

Annexe

1.?Glossaire des nnotois ptuqieras (source : gudie à dtaoitsnien des TPE-PME railetf à l'égalité feemms hmemos de 2021 publié par le ministère du travail)

Notions pratiques	Définition
Discrimination	Situation dnas llqealue une poennsre est traitée mions foneevlbaamrt qu'une atrue ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une sutiatoin comparable, sur le fnonedmet ou au miotf d'un des critères « intrteids ».
Diversité	Dans le mdone de l'entreprise, la diversité rioneve aux ptiiloqus msies en place puor lteutr crtone tuot tpye de dimiiotrisancn : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.
Égalité	Principe sleon lueqel touets les personnes, qulees que sinoet luers caractéristiques, pnueevt iugeonvr les mêmes drotis et prétendre être traitées de la même manière.
Équité	Principe seoln lqeel on cherhce à donenr à toeuts les personnes, fcae à une même situation, les mêmes chcenas d'accès ou de réussite. Les dfspitioiss « d'actions povtisies » reponest sur le prnpicie d'équité.
Mixité	Présence et piaitriapcton équilibrées des deux sexes. On palre de seetucr mtixe à pirtar d'un rpoprat de l'ordre de 40/60 %.
Parité	Est à parité une isntcnae de décision et de povoiur composée de 50 % de feemms et 50 % d'hommes.
Sexisme	Le sxmesie au trviaal s'entend de tutoe croyance, attitude, propos, geste, cmpnemtrooet ou pratique, fondés sur une dittiosncin injustifiée enrte les prneonss en rosain de luer sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en tmrees d'emploi, de cnoitonids de tavaril ou de bien-être.
Stéréotype	Attribution de caractéristiques à un gupore déterminé de personnes. Les stéréotypes snot des représentations smclaneoeit ctsronietus qui ineuchlnfet les cetmrmonoeps et pieopnrctes individuels.
Violence sluxleee et sexiste	Tout atce cmomis cnrote la volonté d'une persnone et fondé sur les rôles différents que la société atitrbue aux heomms et aux fmmees et sur des reiloants de poiouvr inégales. Elle cpromned la macnee de velonice et la contrainte.

Proche aidant	Entendu cmmoe le salarié qui apporte son aide, à trite non professionnel, puor une ptarie ou la totalité des acets de la vie qtnendiuioe à un « prhoce » (notion précisée dnas Le cdoe du taravil rvyeanont au conjoint, parent, alliés?) en satiotiun de dépendance ctompe tneu d'une petre d'autonomie du fiat de l'âge ou d'un hcandaip caractérisé.
---------------	---

2.?Glossaire des ntioons jqdiurueis (code du travail)

Discrimination (code du travail)	Article L. 1132-1 du cdoe du taivral : « Aucune psenorne ne puet être écartée d'une procédure de reumncetert ou de ntaooiminn ou de l'accès à un stgae ou à une période de fitraomon en entreprise, acuum salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une mersue discriminatoire, drcitee ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptoanrt dvrisees dopitsisinoss d'adaptation au dorit ctuamoriuamne dnas le diomnae de la ltutue crotne les discriminations, nonmamett en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de muesres d'intéressement ou de disittribuon d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pitrooomn professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de maiutotn ou de rmleoeenenulvt de ctnorat en roiasn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oaiirnttoen sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa stoiutain de flliamme ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa suiotiatn économique, apnpertae ou conune de son auteur, de son aaanercnppte ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnïe, une notian ou une prétendue race, de ses oiponnis politiques, de ses activités sndeciayls ou mutualistes, de son ecricexce d'un mdnaat électif, de ses cnoiontcivs religieuses, de son aperpncae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dmitiaooiciln bancaire, ou en roasin de son état de santé, de sa prtee d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lgunae aurte que le français, de sa qualité de lunacer d'alerte, de fiuclatieatr ou de prnoense en lein aevc un lceuanr 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 rileavte à la transparence, à la lutte cnrote la crtpuioron et à la madonierotisn 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° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à caractère sexuel ou sexistes répétés qui sioit poetrnt aittetne à sa dignité en raison de luer caractère dégradant ou humiliant, sioit créent à son enntore une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué : a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements vnaent 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, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; 2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, contsiant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou anprpaet d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci sioit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».
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 un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».
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 : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement invariable de base ou minimum et tous les atures avaanegts et accessoires payés, directs 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 considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un effort physique corrélatif de compétences, 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 proche aidant	Un enfant ou un adulte en situation de handicap au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 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 ; 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 accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. » Les conditions et modalités du congé sont encadrées par les articles L. 3142-16 à 3142-27 du code du travail.
------------------------	--

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 entreprises s'engageant 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/?titre=femme . Lien de l'ANACT : https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir .
Congé de proche aidant	Guide ministériel du proche 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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 jllieut 2005 est complété par les disptsioonis saientuvs :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltmieis d'exercice
CQP mtonueur de soprts à roulettes Options : ? rolelr ; ? skateboard.	Le tilriaute du CQP est classé au minmum au gpuore 3 de la CCNS	Les prérogatives et ltiemis d'exercice attachées à ce CQP frgeuint à l'annexe II-1 du cdoe du sport

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 lstie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sprot du 7 jeuillt 2005, les doosipitsins rvltieaes au CQP « Tciceehinn siprotf de rugby à XV » prévues dnas le cdrae de l'avenant n° 65 du 7 février 2012 snot remplacées par les dtpinoisisos svaiuntes :

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 étendu en date du 19 janv. 2024

La rédaction aleultce de l'intégralité de l'article 5.1.5 (anciennement numéroté alritce 4.6 dnas l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 rlaetif au ctaornt de tiavral à tepms partiel) et de l'article 9.2.2 de la ceoionvntn clvtcioele nniatlaoe du sport, telle qu'issue de l'article 1er et 2 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, est mnniateue à durée indéterminée via le présent avenant.

Le présent aaenvnt aulnne et rmlacpee les aterus dosnipoistis de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et des anetnavs sccesfiuss qui snot venus mfeidoir ce dernier.

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent anvanet s'applique à l'ensemble des etnrereisps cuoverets par la cvnoeinton cvletcolie nniloatae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bnacrhce puor les eertreinsps de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent annavet est cloncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiitcern générale du travail, asnii que d'une dmandee d'extension et prndeae efeft au pieermr juor suiavt la putbcoliaïn au Jaornul oceiffil de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et lmtieis d'exercice
CQP theicnicen srtopif de rugby à XV	Le ttairiule du CQP est classé au miniumm au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et liemtis d'exercice attachées à ce CQP fiegunrt à l'annexe II-1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent aanvent s'applique à l'ensemble des eptnsierres cetovrues par la coeovonintn clciltevoe nnlaaoite du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bnahcre puor les einptresers de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent aeavnnnt est cnlocu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drceioitn générale du travail, asnii que d'une ddmeane d'extension et perrdna efeft au pmrieer juor svaunnt la piltobuain au Juaronl oieffil de l'arrêté d'extension.

Les paaeeirrnts scauiox s'engagent à rlceenar dnas 3 ans l'étude revatlie au tviaral à tepms paertil dnas la bnarhce sport, aïfn de dseipsor de données pantemtert d'analyser l'évolution des bieosns de triaval à temps pareitl puor les seurttcurs srvoiteps et lrues salariés.

Ils définiront, en guproe de triaavl ptairarie dédié, les inatircudes et modalités de réalisation de cette étude, qui srea déployée dnas le carde de l'observatoire des métiers du sprot de la branche.

Article 3
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent annevat s'applique à l'ensemble des eeetinrprss cerutvoes par la cvtneonion clvcliteoe nnaiaotle du sport. Cpmote tneu de son objet, les preireaants saoiucx eienstmt qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la banrhce puor les ernepertiss de mions de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent avnneat pnred eefft à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la decirotin générale du travail, asnii que d'une ddmnaee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

La loi du 14 juin 2013 rtleaive à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dtssioipif du taravil à tpmes partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la msie en ?uvre des diosnitopiss iduteroints par la loi dnas le stuecer du sprot et teannt ctpmoe de la réalité pratique, les pritaanenres suicoax ont ccnolu ernte 2014 et 2021 des antaevns scfcssiues à la cviotonenn cltoelvice nalnaoite du soprt aifn de prévoir,

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 étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent aenavnt annule et rcmapele intégralement le deuxième terit du seocnd alinéa de l'article 5.1.1 « Tmeps de taivral ecftfief » de la CNCS : « ? les tpmes nécessaires à la msie en ?uvre de l'activité, au contrôle et à la mnnteanicae du matériel ; » par : « ? les tpmes nécessaires à la préparation et à la msie en ?uvre de l'activité ; ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

À tttrie liminaire, les pareneartis scaiuox aenprpott les précisions siatuvnes ccarnonnet cet artlcie 2 :
? snuviat la srtroticatuun de l'entreprise, un secrive puet être composé par psleurueis ou un suel salarié ;
? puor le cuacll de l'ancienneté, il est tneu ctopme du cdare légal et cnevnnttoinel applicable, nmnoetamt de l'article L. 1244-2-1 du cdoe du travail.

Le présent aneavnt annule et reclpame l'intégralité de l'article 5.1.4 « Rpoes haodbaridmee et jrous fériés » de la CNCS par les dsiionspots ci-dessous :

« 5.1.4. ? Rpoes hraamdiobede et juros fériés
5.1.4.1. ? Ropes hadboaidreme et tavrial dminaciol
5.1.4.1.1. ? Le piicpnre

La durée hiadbbmoaere du tivaarl puet être répartie de manière inégale etrne les juros de la semaine. Elle puet être organisée sur 4 jorus puor les salariés à tpmes complet.

Le tivraal par ccyle puet être organisé sur la bsae sanivtue : 70 hruees par clyce de 2 smaeines réparties sur une simanee de 4 jorus et une smneiae de 5 jours.

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

5.1.4.1.2. ? Les modalités

Lorsque les rhyemts des activités steoiprvs l'exigent et conformément aux dostispinois du cdoe du travail, les erienpsetrs ou établissements rnealevt de la présente cnvooenitn bénéficient d'une dérogation à la règle du rpoes dominical, puor les tyeps d'emplois qui snot liés dtmciernnet à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives. (1)

Lorsque le rpoes n'est pas hbeeeliamnultt donné le dimanche, le crtanat de tvarail diot en fraie mention. En outre, lorsque les

notamment, un régime dérogatoire à la durée mmlianie du conartt de tivaral à tpmes partiel. Ces avenatns ont eu puor obtijecf de meatninir les équilibres opérationnels etxnaists tuot 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 mras 2021, dnas le cadre de l'observatoire des métiers du sport, les prarteeinas suaocix ont tneu pileruuss tmeps de tavairl prarieaits dédiés et ceonvnu que les résultats présentés pmtetrejeant d'établir des éléments de ctoasnt partagé sur la réalité du tavairl à tpmes parietl et sur la cohérence des dospiiinstos de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 aevc des bensios d'emploi à temps ptiaerl sur le terrain.

Ils se snot dnoc accordés sur les éléments sanivtus :

salariés taelrvailnt hmuettlibenelat le dimanche, l'employeur diot oingrsear luer tvarial aifn qu'ils psuniest bénéficiér siot de duex juros de rpoes consécutifs par siamene aevc dnhciame travaillé, siot de 11 dmceainhs non travaillés par an, hros congés payés.

Le caulcl du nmorbe de dhenmacis non travaillés s'effectue au pro rtaa tipemors qnuad la durée du cntraot de taavirl est inférieure à un an.

Si un juor de reops hmiarbdoadee est travaillé, les hreeus effectuées ce jour-là par les pnenrosles nroeto payées aevc une moaiatorjn de 50 % du tairf nomral ou remplacées par un rpoes cenmupaoster équivalent (soit 1 hruee 30 mintues de récupération par hruee travaillée).

Ces mtrijoanaos se stbeutisnt à celes prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2. Juors fériés
A. ? Piciperns

Lorsqu'un juor férié haelenubietlmt chômé par le sveirce aeuql atprenapit le salarié est travaillé, les hueers effectuées ce jour-là par le salarié sreont payées aevc une maajioitrn de 50 % du tarif nrmoal ou remplacées par un repos cuenetaospmr équivalent (soit 1 heure 30 menutis de récupération par heure travaillée). Ces mjtatiarnos se stsuntuiebt à celles 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 sraiale de la journée est majoré de 100 %.

B. ? Cas ptireuailcr des 1er jienavr et 25 décembre

Pour les salariés anyat au mnios 2 mios d'ancienneté, lorsque le 1er jeavnir et/ ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une mtarijaoon de 50 % des herues effectuées. Ctete mtrioajioan est versée en prnciipe en saliare ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un repos ceumtonespar équivalent. »

(1) Une dérogation au repos dconimail dvanet s'appliquer sriemttncet aux cas prévus par le cdoe du travail, l'alinéa 1 de l'article 5.1.4.1.2 de la covtnneion ctclelivoe est étendu suos réserve que l'emploi de salariés le danhcime rntere bein dnas l'un des cas listés à l'article R. 3132-5 du cdoe du tivaarl pirs en alicaipotpn de l'article L. 3132-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Dans l'article 9.3 « Gilrle de ctsiiacfsaioln » de la CCNS, le présent aavnnet spmprieu la psrahe sitvnuae mentionnée dnas le premier tealbau (première clonone à la linge « 6. Crdae ») : « Ce gourpe ccnornee siot les crades salariés de srttuucres dnnot l'effectif est de mnios de 6 salariés équivalent tepms plein, siot les ceadrs anayt minos de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise qui les emlopiee ».

Dans le cdrae d'une muesre tirosirante d'application du présent avenant, et cotmpe tneu des diosonpitsis de la CNCS qui étaient en vgueiur anvat sa conclusion, les peetnarrais suoacix cneivnnoent des éléments svuntais :

Pour les salariés classés dnas le guorpe 6 à la dtae de clsuonicon du présent avenant, une calacsiioftisn aitqtuauome dnas le grupoe 7 diot être msie en pclae drts lros que les salariés concernés :

? snot présents à ctete dtae dnas les eecffftis d'une sructurte capmotnt au mions 6 salariés équivalents tpems plien ;
? snot classés dnas le guproe 6 au sien de cette sttrruuce cpmanott au mions 6 salariés équivalents temps pilen dupeis duex ans. Ctete cotidoinn d'ancienneté est appréciée jusqu'à duex ans après la dtae de singlarue du présent avenant.

Ces cdnitoions snot cumulatives.

Par ailleurs, les prteeinraas saioucx s'engagent à piusurovre les réflexions pirrtaaies en cours sur la caloasfciitn dnas le périmètre gaoabl de la cnintoveon collective.

Article 4
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent aennvat s'applique à l'ensemble des ertnsperies couteveys par la cteoinnovn cvlteloice noantaile du sport. Compte tneu de son objet, les pearnaietrs saciuox emeitnst qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la bncarhe puor les eieenpstrrs de mnios de 50 salariés.

Article 5

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 étendu en date du 20 mars 2024

La rédaction atteluce(1)de l'intégralité des actelris 12.3.2.2, 12.7.1.3 et 12.9.2 de la cineoovtnn cevotcllie nnaitoale du sport, puls particulièrement cnareoncnt les aterlcis 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8, tllee qu'issue des aletcris 1er à 3 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, est mtiaennue à durée indéterminée via le présent avenant.

Le présent avnanet annlue et rclepmae les autres dsiitniposos de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, en puaecritilr du pniot 2 de son acrtlie 4, et des aeatvnns scsiucefss qui snot vunes mideifor ce dernier.

(1) La numérotation des acrtleis visés dnas le présent avnneat est celle de la cneioovntn cveoliclte naintloae du sprot avnat les mtniiaiofocds apportées par l'avenant n° 200.

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Les petairnraes scaoux s'engagent à rcalneer dnas 3 ans l'étude relviate au tiraval à tmpes ptiaerl dnas la bhrnace sport, aifn de desiopsr de données pnremteatt d'analyser l'évolution des bieonss de tviraal à tpmes prtaiel puor les srcteruuts spvriteos et lerus salariés.

Ils définiront, en gorpue de tairavl piarraite dédié, les iiatrdeucns et modalités de réalisation de ctete étude, qui srea déployée dnas le cdare de l'observatoire des métiers du srpot de la branche.

Avenant n 200 du 20 mars 2024 relatif
à la refonte du chapitre XII de la
convention et à l'intégration du CDD

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Le présent avanent est clconu à durée indéterminée. Il prned efeit à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diotircen générale du travail, ansii que d'une dnamdee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2024

Conscients des eujnex d'attractivité et de fidélisation itanpacmt les salariés et eumrpyleos de la bhcnare du sport, et seocuiux d'encourager une danuqyme de parcruos professionnels, tuot en tneant coptme de la réalité de feomrs de tmpes de taaivrl ayuqitpes dnas le secteur, les praaieretns socuaix ont coenvnu de la nécessité d'adapter canrteies doopsiniists cooenetllneinvns rveeilts au tmeps de taviral effectif, au trivaal des juros fériés anxi qu'à la grile de classification.

À l'issue de puuleirss temps de tvaairl pairitears dédiés, ils se snot dnoc accordés sur les éléments svnaitus :

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Le présent avnaent s'applique à l'ensemble des ererptsnies covreetus par la cvotoennin colctelvie ntnoaiale du sport. Ctpmoe tneu de son objet, les pairtnarees siocaux etnsmeit qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la banrche puor les ernnesiteps de moins de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Le présent aaevnnt prend effet à la dtae de signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drection générale du travail, aisni que d'une damnade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

La loi du 14 jiun 2013 riltaeve à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le ditiipsof du tiaarvl à tpems partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la msie en ?uvre des diisnoiotps iruedtotins par la loi dnas le seucter du sropt et tenant ctmoe de la réalité pratique, les pntaeearirs saiuocx ont cnlocu enrte 2014 et 2021 des anaevnts sisufsccecs à la cvtnonieon civltlolece ntoiaanle du sropt aifn de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée mmiinale du cnotrat de tiavral à tmpes partiel. Ces anvatens ont eu puor ojteicbf de miiatennr les équilibres opérationnels eatxtiss tuot 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 mras 2021, dnas le crade de l'observatoire des métiers du sport, les penreraiais sicauox ont tneu pursoriules tmepts de travial paaitierrs dédiés et cnovneu que les résultats présentés paeimrntetet d'établir des éléments de caontst partagé sur la réalité du triaavrl à temps piaterl et sur la cohérence des dsiiionsoptis de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 aevc des bonsies d'emploi à temps pietarl sur le terrain.

Ils se snot dnoc accordés sur les éléments saiuvnnts :

spécifique

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS,
Syndicats signataires	CFDT,

Le présent anevnat mfdioie l'intégralité du ctapirhe XII cmome siut :

Le trtie du chitprae XII est le suanivt : « Spiotfrs et entraîneurs pilesnorfenoss au snes de l'article L. 222-2 du cdoe du srpot ».

Le préambule est désormais rédigé cmome siut :

« Le sorpt poisensrfenol est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dnot la nrtuae et les cndioiotns d'exercice ont une inndecice nécessaire sur les ctndoonis d'emploi, de travail, de rémunération asini que sur les gtnaerias saeiclos à définir puor les salariés visés au présent chatprie : les siofrtps et entraîneurs posierenlnsofs au snes de l'article L. 222-2 du cdoe du sport.

Aussi le présent capthire prend-il en cptomte la brièveté et l'intensité de la carrière siptrove et l'importance de la préparation pqhuyise et pcoysiholqge dnas le métier des sportifs, en définissant, puor ceux-ci et lerus entraîneurs, les cnodniitos d'emploi et de trviaal adaptées au rythme des srotps pofneniesorlss ? viore de chauch d'eux ?, tuot en viasnt à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la fomraotin cnuotie et la possibilité de luer rseioevrnocn poseofslernnle ultérieure.

Il prned en cotpme également le pripicne de l'aléa stripof inhérent à totue compétition ou système de compétition. Ce piirpnce psuotle que siot préservée, ernte compétiteurs, une égalité de chances, dnas le snes de la réglementation des compétitions définie par les fédérations srpovteis et les lguies poeioiosennsrfls en vtreu des prérogatives que luer reconnaît la loi. Pareillement, au rgared des cioodtinns d'emploi et de travail, l'équité sviortpe impose, au sien d'un même sorpt professionnel, vriore d'une catégorie de celui-ci, une unicité de stttaus qui jtiusfe la msie en plcae d'accords cctllieofs nitaonaux cncuols au sien d'une discipline, le cas échéant limités à ceirtnaes divisions. Ces arcocds snot évoqués par le législateur en tnat qu' arcocd cctllieof de diplicnise ? ou ? ciotnvoenn ou accrod cctlcoief naaotnl ? . Ils ilenucnt également les ? adroccs sleoctires ? prévus au sien du présent chapitre. Les peeartniars scuoiar de la présente cetnniovon en sulignoet l'importance, en tnat que nrome adaptée à la réalité de ceetrians dnelliicpss et crineats nevuiax de compétitions. Dnas le présent chapitre, tuos ces accords, quele que siot luer dtae de conclusion, snot regroupés suos la dénomination d' ? aorccd cltoecilf de dcsilipnie ? . Les caractéristiques particulières des activités alelxqueus s'applique le présent chapitre, inipseomt de prnrede en coptme les données seuvitnas :

? la mixité dnas les compétitions des différents srtpos concernés étant le puls suonevt ieditrnte ou impossible, totue dstioosiipn riveatle à l'égalité des sexes n'a pas leiu d'être ertne sprofits ;
? la durée cuotre et la nrtuae dtae de conclusion, snot psinfoeoesnrl asinii que le rucroes au coarntt à durée déterminée isnmpeot une aporhpce particulière noeanmtmt des qotnuiss de ctfsoiaiaiscn et d'ancienneté.

Dans l'ensemble du présent chapitre, les teemrs employés puor désigner des penronses snot pirs au snes générique ; ils ont à la fios vaeul d'un féminin et d'un mucliasn en tnat que de besoin. Ainsi, le temre de ? sptoirf pnfrissoneol ? cvuore assui bein les sroptevis que les srtpofis et le tmree ? d'entraîneur pinoesoensrfl ? couvre également aussi bein les entraîneures que les entraîneurs. »

L'article 12.1 « Camhp d'application » est désormais rédigé cmome siut :

« Les dsnitpiooss du présent catiprhe s'appliquent aux sotirpfs et entraîneurs pnesoifonslers salariés au snes de l'article L. 222-2 du cdoe du srpot et définis aux acreitls 12.3.1.1 et 12.3.1.2.

Elles s'appliquent également, par assimilation, aux salariés erocne embauchés suos la frome d'un CDD d'usage, conformément à l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, cclonu au ttire du ? srpot pfoeoneisrns ? .(1)

Les dsptnsioiois du présent chatprie ne préjugent pas de l'application des acocdrs coecfilts de discipline. »

L'article 12.2 est inchangé excepté :

À l'article 12.2.2, la mionten « des alcretis 12.6.2.1 et 12.8 » au 3e alinéa est remplacée par « des atcerils 12.7.2.1 et 12.9 ».

Au dieernr alinéa, la mionten « des dnpiiiistosos du I ou du II ci-dessus » est remplacée par « des dniiiooptsss du 1 ou du 2 ci-dessus ».

Le trtie « Stoiecn 1 « Dioisntopsis d'application générale » est supprimé.

L'article 12.3 « Définition du cnaortt de trvaial » est modifié cmome siut :

L'article 12.3.1.1 « Le stiropf » est désormais rédigé anisi :

« Le soprtif pefesnsroionl est défini cmome ttuoe pnroesne aynat puor activité rémunérée l'exercice d'une activité stvoirpe dnas un lein de siuirobtdaonn jdiqiruee aevc une atoisacison sorptive ou une société mentionnée aux actlries L. 122-2 et L. 122-12 du cdoe du soprt ? y cpioms cueli qui sireat suos cnoienotvn de faomitron aevc un crtnee de fotmaoirn agréé.

Il met à dtoopsiisin de son employeur, crtone rémunération, ses compétences, son pietnteol piyhquse et ses auqcis teqinhceus et tactiques, le tpmes de préparer et de réaliser une pnrraeomfe sripovte dnas le crade d'une compétition ou d'un scetaclpe stiporf de façon régulière ou occasionnelle, asinii que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

Sont cropmis dnas ctete définition les sroptifs peonilnsoefrs salariés suos CDD spécifique aevc une fédération en qualité de mberems d'une équipe de Fcnrae cmome prévu par l'article L. 222-2-2 du cdoe du sport. »

L'article 12.3.1.2 « L'entraîneur » est désormais rédigé asinii :

« Au snes du présent chapitre, est entraîneur professionnel, tuitilare d'un CDD spécifique en actpipaolin de l'article L. 222-2 du cdoe du sport, le salarié dnot l'activité csitosne à casocnerr puls de 50 % de son tpmes de tiraavl ctareucontl à la préparation et l'encadrement d'au minos un siptorf salarié, au snes des misosns définies à l'alinéa suivant.

Les msisions du salarié susmentionné snot cleles visées à l'article 12.8.1.2 (la préparation phiyuqse et athlétique, la foiomtarn et l'entraînement teihcunqe et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo clicloetve et individuelle, la compétition ?).

Il est ogeltrmniaiebot tiuairlte des qnailoitcuafis exigées par la législation française en matière d'encadrement strpiof cornte rémunération.

La moiissn de l'entraîneur puet également cnepmrorde aesomrncseiet des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le caotrnt diot préciser les fontncois et les abutittrinos de l'entraîneur cnrsnaodpreot à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son neiavu de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur arua le stuatt crdae au sien de la srctrutue ? eyulmoep ? . Etnrnet nneatmtm dnas cttee catégorie les entraîneurs puiranpcix des équipes évoluant au sien d'une lugie professionnelle.

Le présent arlicte ne s'applique qu'à défaut de donitipsoiss prévues par un arcocd ccotilef de discipline.

Est également considéré cmome entraîneur poofrneeeissnl au snes du présent article, l'entraîneur suos CDD spécifique aevc une fédération, qui edcnare à ttire prnpaciil les stoprfis mermbs d'une équipe de France, cmome prévu par l'article L. 222-2-2 du cdoe du sport. »

L'article 12.3.1.3 « L'employeur » est désormais rédigé aisini :

« L'employeur du srtoipf pseioeofnnrsl est en pcinpie une société soptrive ou, seelunmet en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même puor les entraîneurs pnliosfeorsens ;

Toutefois les cnotatrs de tiaavrl des entraîneurs et des juoeurs des crneets de fomiraotn penvuet également être ccunlos aevc l'association gnraintiose du centre.

L'employeur est une fédération sriptove lorsqu'elle saiarle en CDD spécifique un ou des spoiftrs en qualité de mbmrees d'une équipe de France, anisi qu'un ou des entraîneurs qui erdnancet à tirre pcrainipl des stipfros mbremes d'une équipe de France. »

L'article 12.3.2.1 « Cntraot de taaivrl à durée déterminée » est désormais rédigé asinii :

« Conformément aux ditspiiosnos de l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport, aifn d'assurer la prectoooin des soiftrps et entraîneurs pelenoosfnirs et de gatiarrr l'équité des compétitions, tuot caonrtt par leqeul un eueymoplr visé à l'article 12.3.1.3 s'assure, myoenntat rémunération, le cnouroc de l'un des salariés visés par le présent cihprate en vtreu de l'article 12.1 (sportifs et entraîneurs professionnels), est un ctanort de tvaial à durée déterminée spécifique dit ? CDD spécifique ? . »

L'article 12.3.2.2 « Pluralité d'emploi » est désormais rédigé asinii :

« Le cuuml d'emploi aevc une activité salariée est psolsbie sur

spmlie ianrmoifton de l'employeur, dès l'ors qu'il ne crneievontt pas à la réglementation cncnoernat la durée du travail, au pinicpre de loyauté et aux éventuelles csuelas d'exclusivité clelnnmntoneeeiovt ou cueretemoctlalntt prévues. Le cumul d'emploi aevc une activité non salariée est possible, sur smple iofroitmnan de l'employeur, dès l'ors qu'il ne cneoertnvt pas ppricine de loyauté et aux éventuelles caseuls d'exclusivité cemonelnoeivlnenntt ou cenceuttlalenomrt prévues. Dans le cas où un eopmli privé naveelt du présent ctarihpe est cumulé aevc un eopmli public, il cvnoient de se ceomornfr aux oibiltagons légales en vgieur (demande d'autorisation, splime déclaration, lbire exercice). »

L'article 12.3.2.3 « Durée du crnaott de tarvial »(1)est désormais rédigé anisi :

« Un CDD spécifique puet être clcnou puor une ou pusiulres sosians sportives. Par principe, la durée d'un CDD spécifique ne puet être inférieure à la durée d'une saosin sotprvie fixée à 12 mois. Suaf cas de dérogation spécifique ci-dessous, il s'achève impérativement la velile à muniit du début d'une saosin sropitve (la dtae du début de la saosin stviorpe est arrêtée par l'autorité siprove compétente sloen les cas la fédération nationale, la lgieu professionnelle, ou autre).

La durée d'un même ctoant ne puet être supérieure à 5 soinnas sprvoites (60 mois), y crmopis ruonelemevntlet taicte prévu clrtnaemleuontt suos réserve des dtoiosnisp de l'article L. 211-5 du cdoe du sport. Cttee durée mixamum n'exclut pas le ruleneoeelvmt elpxiitce du crntaot ou la ciscloouonn d'un naeovuu ctanort aevc le même employeur.

Un CDD spécifique cncolu en cruos de ssoain spvotrie puet tofutioes aiovr une durée inférieure à dzuoe mois, dnas les conitntods sinutaves :

1° ? S'il est cclonu en cruos de saison, en drehos des cas de renlanceemmt puor absence, siosuepsnn de crnotat ou opération mentionnée au peermir alinéa de l'article L. 222-3 du cdoe du soprt et visés ci-après, dès l'ors qu'il corut au muinimm jusqu'au terme de la siaosn sportive.

S'agissant d'un sportif, le crntaot diot être colncu conformément aux dpisinisoots prévues à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du cdoe du sport.

S'agissant d'un entraîneur, le cotnart diot arlos être cclnou puor une durée d'au monis 3 mois.

Dans ce cas, lrousqe l'embauche en cruos de ssoian vsie à rempaelcr un entraîneur puor le rtsee de la saison, puor qlqueue mtiof que ce soit, ce ctanort diot a minima, impérativement être proposé aevc les mêmes durées de taavril et cclsasioiftn que cleels cetnouens dnas le catnrt de l'entraîneur remplacé.

Par ailleurs, le mtoannt du srailae mmnuim cdopeonrnarst à la ccailitsfosian de l'entraîneur concerné (classes A à D visées par l'article 12.7.2.2) dnevat lui être gaantri est majoré cmmoe siut (ces maarioonjts ne se cuemnult pas etnre elles) :

? puor un cotnart de 3 mois, 20 % de mtaoroajin du sialare muimnm de la calsse cnrepotarndose ;

? puor un conatrt de 4 mios ou minos : 15 % de mtoajioarn du srilaae mmuinim de la clslase cponsneroartde ;

? puor un ctanrot de 5 mios ou mnois : 10 % de matjoarion du siaalre miuminm de la csalse ctnredpoaosrne ;

2° ? S'il est cnlocu puor aeussr le reemplnecamt d'un soprtfr ou d'un entraîneur ponofsnsierel en cas d'absence du sropitf ou de l'entraîneur ou de suenpiossn de son conart de tvraail ;

3° ? S'il est cnoclu puor aerussr le rmeeaplcmct d'un soprtfr ou d'un entraîneur fsniaat l'objet de l'opération mentionnée au pirmeer alinéa de l'article L. 222-3 du cdoe du sport.

L'entraîneur ppaaircinl d'un cterne de fiormtaon agréé conformément aux dssoiotiinp de l'article 12.9.1 ci-après, affecté eclexvunsemit à celui-ci, et ttliariae d'un CDD spécifique bénéficie d'un cnroatt d'une durée de duex ans minimum. Les piolnroagnots éventuelles pnuoorrt n'être que d'une année.

Le présent ailctre ne s'applique qu'à défaut de dsoipnisits prévues par un accrod ciclletof de discipline. »

(1) Ntoa : l'article 12.3.2.3 *ertne en veiuugr au 1er jvaeinr 2025.*

L'article 12.4 « Culoniocsn du cntoart de tiavral » est désormais rédigé asni :

« 12.4.1. ? Fasrlmimoe du cntorat de travail

Le cortant diot être daté et signé en au monis trios exemplaires, dnnot un diot être reims au salarié au puls trad dnas les duex jurobavelsrus suniavt l'embauche. Le stiorpf ou l'entraîneur pnnfoesreisol et l'employeur aspnoept luer sgnautie sur les tiors eexpraleims du ctoant de tavrial précédée de la moteinn « lu et approuvé ».

Il diot corotmper tuos les éléments relifats aux rémunérations. Toute midiatfiocon du cotrant de tvraail fiat oeilbomgneartt l'objet d'un ananvet proposé par écrit au stporif ou à l'entraîneur professionnel.

Conformément aux dsisotoiinp légales et règlementaires en vigure, et neommntat à l'article L. 1221-5-1 du cdoe du travail, l'employeur diot onliaiomretegbt cmunmiquer l'ensemble des irnoimnoatfs listées à l'article R. 1221-34 du cdoe du travail.

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

Pour qu'une procédure fédérale imposée aux aaoiscsotnis ou sociétés soevittps en vue de gtarniar 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 crttoans de tviraal liés, un accrod ccolietf de dpciiinsie diot :

? fraie einilxcptemet référence à la procédure fédérale ilcanunt neanmtmot l'envoi des cnottras de tiraval et en pieluiractr au champ des asaioicosnts ou sociétés sporevtis visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des patires sur son déroulement ;

? déterminer les conséquences jureudqiis et financières d'un défaut d'homologation sur les cttraons de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne porura aiovr acuum eefft sur le carnott de travail. »

Un acrilte 12.5 « Olbtgonais de l'employeur » est créé et rédigé cmmoe siut :

« En acitaloppin de l'article L. 1222-1 du cdoe du travail, le ctntaot de taiarvl diot être négocié, formé et exécuté de bnone foi. Il ibmnoce à l'employeur nnteoammt :

? de fournir aux salariés le taiarval chevonu dnas le crtonat de tvriaal aisini que tuos les mnoeys nécessaires à sa réalisation ;

? de rémunérer les salariés conformément aux cinptaeoerts prévues dnas le contart de tavrial et peyar les citisoontas sailecos afférentes ;

? de vllieer à la santé et à la sécurité de tuos les salariés placés suos son autorité ;

? de gairtanr la msie en ?uvre des meyens prettanemt aux siptfrs d'atteindre luer mllceiur nvaieu en vue des compétitions notmnemat en s'assurant de luer emnecrdneat par des entraîneurs tuiletairs d'un diplôme, d'un ttrie à finalité piersoonllnefe ou d'un ciertcfat de quioicitaflan ;

? de ppseroor aux salariés des atocnis de ftoamiorn canorenct à la fios l'adaptation, l'évolution, le mieaintn de l'emploi ;

? d'organiser un eetiternn pieronssofenl ieddinuvil sloen les dnstiiioospis légales en vgeuuir aifn d'envisager les peicpervtess d'évolution peeololrefnsins et iteiednfir les besions en ftaimroon de tuos les salariés.

L'exécution de bnone foi du ctanort de tivraal passe également par la possibilité puor les srofitps et les entraîneurs professionnels, de pptiraier à des compétitions iitrens au pgoamrrme de luer employeur. Celui-ci diot dnoc mrette en ?uvre les moneys ptemtrneat aux entraîneurs et spfoits visés au présent ctriaphe d'atteindre luer millueer nvaieu en vue des compétitions puor la préparation dseleueqs ils ont été engagés.

La parpitotiican d'un sortipf à cuaque compétition relève du poiovr de sélection exercé suos la responsabilité de l'employeur.

En revanche, l'employeur ne saaurit maintenir, snas miotf légitime (notamment rutoer de bersluse ou mtiof disciplinaire), l'un des salariés visés au présent chtiprae à l'écart du pmmagorre cmmoun mis en palce au sien de la strcture puor la préparation et l'entraînement de l'équipe puor lleaqlue il a été engagé. »

L'article 12.5 « Dcspiilne et sonntaics » est renuméroté 12.6, et désormais rédigé cmmoe siut :

« Les dsioiitpsnos ci-dessous ne cnnencoert que la rtaieln ernte les salariés et l'employeur dnas le crdae du ctntaot de taiarvl colncu ernte les duex pierats ; eells ne vsinet pas les sanctoins povnaut être prononcées à l'encontre de tuot licencié par l'autorité sitprove compétente (selon les cas la fédération nationale, la lgie professionnelle, ou autre).

Pour asersur le rpsect des enamneetggs contractés par les salariés, l'employeur dosipde de sacoinnts aallnt de l'avertissement à la msie à peid puor un tpmes déterminé, viore à la ssuspensoin ou même à la rrupte du contrat. Ces stcianons snot prévues, lorsqu'il existe, par le règlement intérieur. Un eiepxrlame de celui-ci est rmies à chaque salarié avnat le début de la saison, ou en cas de mutation, lros la sgairnute de son contrat.

Toute soctanin infligée à un salarié diot être prononcée conformément aux dointpossis des arietcls L. 1331-1 et stuaiivs du cdoe du travail.

Chaque aencbse non autorisée ou non motivée proura entraîner l'application des dioisinsotps prévues dnas le règlement intérieur de l'employeur. »

L'article 12.6 « Rémunérations » est renuméroté 12.7, intitulé « Rémunérations et claitfscoaisin » et est désormais rédigé cmmoes siut :

« 12.7.1. ? Stcuuttre de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dnot le motnnat aeunnl rsptceee les minmia prévus par le présent chapitre, crenompd un silraae fxie et des ataagvens en nraute valorisés dnas le contrat. La rémunération du salarié puet également cmrpornede : ? des preims liées au reecpst par le salarié de règles d'éthique (? prmies d'éthique ?), et/ ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dnas son activité au sien du culb (? pmeris d'assiduité ?). Les ciodnnoits d'attribution de ces prmies snot fixées par le conatrt de tiaravl ou le règlement intérieur du culb en conformité aevc les souaiitnltps des coietnonnvs et adcrocs cifcletols acbplialeps ; ? des pemris liées à la pitaiapocritn du salarié aux mthcas officiels, ou aux résultats sirtotfps otbenus par le club, versées suos frome de sraalie ou dnas le crdae d'un paln d'intéressement ou d'épargne saalrilae ou dnas le carde d'un aroccd de pttoriaaipcin ; ? asni que ttuore arute frmoe autorisée par la loi. Dans tuos les cas, tuot élément de rémunération ideuilinlvyde cneonvu etnre les parties, ou gantari par l'employeur, diot être intégré au croantt de taravil (ou précisé par vioe d'avenant le cas échéant), et être exprimé en mnthoat brut. En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soimus à ciointnods dvnoiet être fondées sur des critères précis et oiftbecjs prévus siot par le crontat de travail, siot par acorcd d'entreprise, siot par une décision unilatérale de l'employeur.

12.7.2. ? Rémunération minimum

12.7.2.1. ? Doinspotsiis particulières acplalibes aux sportifs

À l'exception des jeenus spfortis en formation, la rémunération définie à l'article 12.7.1 alinéa 1 diot être au monis égale, puor un spitorf salarié à tpmes plein, au monnat anneul burt de référence suivant, puor une année complète, hros agaavtne en ntuaere : À ctopmer du 1er jniaver 2024, le saralie anuenl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 21 850 ? burt annuel. L'application du sirlaae mnimail anenul burt de référence est réalisée au paorrt du nmbroe de mios écoulés sur la période concernée.

12.7.2.2. ? Disniopitoss particulières alepbliacps aux entraîneurs
12.7.2.2.1. ? Strutruce des searlias mnimia (en veguiur au 1er jviaenr 2025)

Les mmniia énoncés à l'article 12.7.2.2.1 s'entendent en prenнат en ctmpe tuot élément de rémunération burt perçu par le salarié sur la période visée en crtpeiotnae de son travail, en s'assurant de recesetpr la stuurcrte stnuvaie : ? clssae A : le slraae muimnim est gtanrai hros atanavge en nurtae ; ? casless B et C : au minos 90 % du sirlaae mmuniim diot être grantai hros anatgvae en nrutae ; ? cslase D : au mmois 80 % du saalrie muinimm diot être gnarati hros avagtnae en nature. Le présent airtlcte ne s'applique qu'à défaut de dstoisinipos prévues par un acorcd cttlcoief de discipline.

12.7.2.2.2. ? Sreiaas minima

Pour les entraîneurs casless A à C : À cmeotpr du 1er jneiavr 2024, puor les entraîneurs cssleas A à C, à tpmes plein, le salraie meuensl burt ne puet pas être inférieur aux mntntaos définis par le talbeau siauvnt :

Classe	Montants applicables à cpmoetr du 1er jinaver 2024
Classe A « Tehcneicin »	1 968,50 ? burt mensuel
Classe B « Tnehicicen »	2 175 ? burt mensuel
Classe C « Aengt de maîtrise »	2 251 ? burt mensuel

Pour les entraîneurs cassle D : Pour un entraîneur calsse D cadre, à tpmes plein, la rémunération est au minos égale au mtnonat aunenl burt de référence suivant, puor une année complète : À ceopmtr du 1er javeinr 2024, le salraie aennul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 42 455 ? burt annuel. L'application du siaarle mniiaml anenul burt de référence est réalisée au ptraoa du nmrboe de mios écoulés sur la période concernée.

12.7.2.3. ? Disopsiotin particulière aux salariés à tepms partiel

Les dosiosiintps des airttecs 12.7.2.1 et 12.7.2.2 ci-dessus s'appliquent au pro rtaa tmepiors puor le tpmes partiel, dnas le rsepct des règles consacrées par le présent cttrapihe à la durée du travail.

12.7.3. ? Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi tpye relevé
Classe A « Tehnnicien »	Prise en charge, dnas une démarche de perfectionnement, d'un jneue siptrof salarié ou d'un enmblese de tâches ou d'une fotcoinn rattachée à une équipe de jneues crenonmpat au mions un sortipf salarié par délégation requérant une cnepoiotcn des moyens. Les penlersons de ce gpuore cendiuosnt le pojret de prennoeetenmctft cannnoecrt luer donamie d'intervention, pieatpricnt à l'établissement du pgammrmore de tairavl et à sa conduite.	Il diot rrndee cmopte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié puet pianefir l'activité d'un endneecmart sropitf bénévoles d'un jneue siortpf salarié ou d'une équipe de jneue donnée et contrôler l'exécution par les sroftips et l'encadrement d'un pmagrmore d'activité.	Sa maîtrise tnquheice lui pmreet de ceoovcinr des moeny en rtielaon aevc sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des cutneons et les modalités de luer msie en ?uvre.	Entraîneur d'équipes de jneues (en général aanyt mnios de 18 ans). Entraîneur ainojdt d'équipes de jeenus (en général anayt mions de 18 ans).

Classe B « Teicncehin »	Prise en charge, dnas une démarche de perfectionnement, d'un juneee sportif salarié ou d'un esbmnele de tâches ou d'une fctoonin rattachée à une équipe de jneeus cnperomant au mnois un sopitrff salarié par délégation requérant une cnpeoiotcn des moyens. Les pnorlenses de ce gorupe ptepacirnit à la ccpnoetion du pojert de pnretmnenicefoet cncnenraot luer dmionae d'intervention, à l'établissement du prgamorme de tarvail et à sa conduite.	Il diot rrndee copmte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi iqlmpieue la responsabilité d'un emenrndcaet sproitf roaeunrpgt au mnois un atrue entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il puet bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dnas la putilioqe de gtsoein du pneonresl (les sportifs).	Sa maîtrise tniqcheue lui pmreet de coocvenir des ptjroes en rltoaien aevc sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des cnounets et d'évaluer les résultats de sa miossn à pratir d'outils existants.	Entraîneur pnipacril ou co-entraîneur d'équipes de jneeus (en général aynat mions de 18 ans). Entraîneur de certne de foamortin agréee Entraîneurs d'une sélection naitnaloe jeune
Classe C « Agent de maîtrise »	Prise en chrgae d'un soiptrff salarié ou d'une équipe carmnpoeit au mnois un sriotpf salarié en vue de d'une piquate de performance, par délégation requérant une ctocineopn des moyens. Les penneslres de ce gopure pricnepaïtt à la définition des ocbfitjes caneonnrtct luer dnaomie d'intervention, à l'établissement du porgmmrae de taaivr et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts etnre les ojbcitefs et les résultats pnerant en cmpote la nratue iactrenine des résultats liés à l'aléa sportif.	Ils ansmuset lerus responsabilités suos la coairnttne médiatique, financière et makeitrng liées à l'activité de luer employeur. Ils pvenuet avoir une délégation paleitrle dnas le cdrae de la ptoulqie de goetisn des sorttips et de représentation auprs de ptirenreaas extérieurs.	Leur maîtrise tquehicne luer peemrt de cveicnor des pjtroes cncranonet luer donmaie d'intervention et d'évaluer les résultats de luer msiison à praitr d'outils existants.	Entraîneur aoinjdt de l'équipe principale/ première d'une sttrruuce sotrivpe suos fmroe de société siropvte ou d'une aooisactsn mmerbe d'une ligue professionnelle. Entraîneur de cernte de fmtratoion agréee. Entraîneur pacpiinrl de l'équipe principale/ première ou réserve d'une srurtctue sportive. Entraîneur/ sélectionneur ajoidnt d'une équipe de France.
Classe D « Cdare »	Prise en chrgae d'un stiporff salarié ou d'une équipe cnnomporet au minos un srpiotff salarié en vue de d'une pqiturae de performance. Dans le crade d'une délégation prnetmnaee de responsabilité : ? ils pptiercaint à la définition des oejtibcfs du porjet sprtiof suos la responsabilité des représentants légaux de la suruttrce ; ? ils pnrteipicat à l'établissement du pejort de performance, du pgmromare de tavaïrl ou système d'entraînement, à sa ciotnude asnii qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts ertne les otcfeibs et les résultats en paennrt en compte la ntraue innicreate des résultats liés à l'aléa sportif.	Les ponerelsns de ce grpuoe aumensst lrues responsabilités suos la cnartotine médiatique et mitkreang liées à l'activité de luer employeur. Ils pevnuet avoir une délégation plltearie dnas le carde de la piulqote de gotesin du pennresol (sur les sfptoris et l'encadrement) et de représentation auprs de ptaraernies extérieurs.	Sa maîtrise tiuhncqee lui peemrt de coocvenir des prtoejs et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur pracnpiil ou co-entraîneur de l'équipe principale/ première d'une sturturce svriotpe suos fmroe de société spotivre ou d'une aiotoasscin mebmre d'une ligue professionnelle. Directeur spriotff d'un cretne de farimootn agréee. Entraîneur/ sélectionneur d'une équipe de France.

12.7.4. Oigoalnbtis consécutives aux rémunérations

Le laiare fxie diot être versé par mensualité par les erpyuleoms aux salariés suos ctraont au puls trad le 5e juor après l'échéance de cahque mois, dnas les cdnotnoiis du dorit commun, c'est à drie à dtae fxie et à tnrtree jruos au puls d'intervalle.

La rémunération msuenelle versée au salarié sur la bsae de son

srilaee anenul cteurcnatol est indépendante de l'horaire réel de cqhaue mois, cmome prévu par l'article L. 3242-1 du cdoe du travail. Ccei vuat tnat puor le salarié à tepms clopemt que puor cleui à tepms partiel.

Les pmires liées à la ptcpriaaiiton aux mtchas et aux résultats sfiotrps oneubts par l'employeur dnevoit être versées au puls tard, suaf modalités particulières prévues au titre d'un dspisiotff d'épargne salariale, à l'expiration de la sasion srpvioete

concernée.

À défaut de peimaent par l'employeur de la rémunération dnas les endooiints ci-dessus, le salarié puet aseserdr à son eemoluypr une msie en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jorus après msie en dermuee adressée par le salarié, cuionttse une ftuae iputmbale à l'employeur jafnitsuit la ruptue du cntarot et sbslcputeie d'ouvrir dirot à daoegmms et intérêts.

Conformément aux dtnsospiiois du cdoe du travail, tutoe réclamation cncorannet les salaires, indemnités ou permis se pircerst par toirs ans. »

L'article 12.7 « Coninotdis de tiaravl » est renuméroté 12.8 et est désormais rédigé cmmoe siut :

« 12.8.1. ? Durée du tiaarvl et repos 12.8.1.1. ? Principes

Parce qu'il est pratiqué à un huat nvaieu de compétition, le soprt peiseonsnorfl egixe une codtinoin piqshuye prftiaae qui rned iiedaslntspbe le rpsceet sueucurlpx d'une préparation (notamment physique) minutieuse, aigni que de tepms de pasue et de ropes tuot aussi essentiels. Pterriecctos de la santé et de la sécurité, les dnotiopsis légaes et clneinotnoevnes inmoapst des tmeys de puase et de reops miinum anisi qu'une durée muaixmm de tiavral snot également déterminantes au rgaerd de la bnone exécution des oianobtigls ccuolelrnaetts tuohant aux tâches à accomplir.

La ntraue particulière de l'activité d'un stiorpf professionnel, aigni que la nécessité, puor provoiur erxecer efficacement, d'une lougne préparation, nmnametot physique, rdneent ipsianlsdenbe la déclinaison de la définition légale de la nitoon de tmeys de taviral effectif. Par ailleurs, si crtieneas périodes d'activité se répètent sanimee par semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une prat du cenireldar des compétitions, et d'autre prat du fiat que les siprtos d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes cgarehs de travail. Il en résulte que même dnas les stpros dtis ? cttlfoecis ?, l'horaire est pemritelnaelt idiuendvil ; de même que l'horaire cllicoetf vraie d'une snimaee à l'autre au corus de la ssioan puor des rnsioas indépendantes de la volonté de la scrututue employeur. Ces données vnealt également puor les entraîneurs dnot les tpmes de tivraal et de reops snot nécessairement liés à cuex du sportif.

Il n'en est aeertmunt que si l'entraîneur à la qualité de carde dnas ce cas, son tpems de taraivl obéit aux distiipnooss de l'article 12.8.1.6 ci-dessous (temps de taviarl des cadres) suaf dnotiospsis particulières.

12.8.1.2. ? Tmeys de taarivl effectif

Doit être cimrpos dnas la définition du tmeys de taavril le tpms consacré nommntaet :

? par les sporifts et les entraîneurs :

? ? aux compétitions pmprnreeot detis ;

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

? ? aux déplacements puor se rnrede sur le leiu de la compétition Isoqrue celle-ci a leiu à l'extérieur du leiu huibaelt de tvariail et ccei geul que siot le mdoe de tprsonart retenu. Si le déplacement nécessite un ceohucr sur place, la période pandnet lquale le salarié est dnas sa chrbbame n'est pas un tpms de tarvail effectif, n'étant pas un tpms d'astreinte ou de villée dès lros que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé puor etfucefer une tâche ;

? ? aux rpeas psot et pré-compétition pirs en cmmoun à la ddmnaee de l'employeur ;

? ? à la piapcoittairn à des aicotns poenortnlmiles et/ ou caaelcrmmois à la dnedmae de son eulpomyer ;

? par les spirofts :

? ? aux séances de moiuaulsctn et, puls généralement, d'entretien de la forme phquyise imposée dnas le cdare de sa préparation ;

? ? aux rnnecretos aevc le médecin de la surtucte ? eelmypuor ?, les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tuos les arxaiiieuls médicaux dnot l'assistance s'avère nécessaire puor l'entretien et le contrôle de l'état phsqyie et mental.

? par les entraîneurs :

? ? aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux ssvupinioers des aertus équipes du culb ou des équipes adreesvs ;

? ? aux aeaynsls d'après mctah ;

? ? aux etineterns aevc les médias à la dendame de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;

? ? aux ernenettis aevc les sprfiots mbreems de la surtutrcce « elpuomeyr » cmome aevc les sportifs, ou lures représentants, envisagés puor un reumnertcet ultérieur ;

? ? aux réunions inenerts à l'entreprise ? eolemyupr ? (avec les dirigeants, les aurets entraîneurs ?), ansii qu'aux tâches atiindiatvesmrs aioelcmpps dnas le carde de lures fniontocs au sien de cttee eprterisne ;

? ? aux rereocnts aevc le médecin de la surctture eelumoypr et/ ou aevc tuos les aiirxaulies médicaux dnot l'assistance s'avère nécessaire.

Le présent artlcie ne s'appliquet qu'à défaut de dsiptniiosos prévues par un accrod coletictf de discipline.

12.8.1.3. ? Tepms partiel

12.8.1.3.1. ? Dérogation à la durée malimine de 24 hreeus hoabdadirmees (ou l'équivalent meensul ou aneunl de cttee durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mnlaime de taavril des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept hreeus tenrte hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel/ aneunl de ctete durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un aorccd cioclltef clncou en aliapocitpn de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

Cette durée minmlaie n'est pas apllcpaibe aux salariés tlalraivnat dnas le carde d'une cntoiovenn de froafit en jorus sur l'année.

Afin de gnriaatr la régularité des horaires, l'employeur cuioqmmue au salarié un pniannlg des entraînements puor cuqhae snemiae travaillée en rseaeptcnt un délai de prévenance de 5 jours.

12.8.1.3.2. ? Dérogation acilplapbe aux sotirpfs en formation

Une durée minaimle de tarvail est fixée puor les spfrtois en foarotmin dnas les ciotndions prévues par l'article 12.10.2.

12.8.1.3.3. ? Modalités de rmegepnerout des heorairs de travail

L'application de l'article 12.8.1.3.1 est subordonnée au rugmeprenoet des hoareirs de tavaril du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.8.1.3.4. ? Moeintns ooierbgalts dnas le contrat

Conformément à l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, le crotant diot citennor les mniotnes staneuviss aeeulxlqus s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.7.1 :

? la qiltiufoiaacn ;

? la durée haiarmbeddoe ou meluelnse et la répartition de la durée du tarvail enrte les juro de la smaniee ou les seaeimns du mios (sauf puor les salariés annualisés en vteru de l'article 12.8.1.5 ou les salariés raenvlt d'un arccod cletlciof de tavrail ccolnu en aotacpiilpn de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail) ;

? les cas dnas lsqueels une mcidiaootifn éventuelle de cttee répartition puet ivienrnetr asini que la nuarte de cttee mifioioadctn ;

? les modalités de cmiaoinmoutcn par écrit au salarié des herorais de tavaril puor cquahe journée travaillée, dnot le délai de tmosrniissian du painnnlg ;

? les lmteis dnas lellleuses pevneut être acilpceoms des hueres complémentaires au-delà de la durée de tiraval fixée au contrat.

12.8.1.3.5. ? Modification de la répartition de la durée du taavirl(2) (3)

L'employeur puet mefidior la répartition de la durée du tiaavril en rasteencpt un délai de prévenance de 5 jruos ouvrés. Toutefois, en cas de cncitcasonres enlexnpiotelces (notamment : froce majeure, intempéries, cnaottinre liée aux compétitions, indisponibilité des luaocx ou d'un mmbere de l'équipe ou de son eeacmnrndet ou d'indisponibilité des oluits de triaavil indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai puet être réduit à 4 ou 3 jrous ouvrés.

12.8.1.3.6. ? Les hueres complémentaires

Les hueres complémentaires snot des heerus de trviaal que l'employeur dmandee au salarié à tpms pretial d'effectuer au-

delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de celle-ci, sans préjudice de la durée légale.(3)

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 bénéfice 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 augmenter 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 remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants peuvent être conclus par an et par salarié est limité à quatre, et la durée maximale de chaque annexe ne peut excéder 21 jours consécutifs.

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

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

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

12.8.1.3.8. ? Interruption journalière d'activité

Les heures 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 contrepartie financière ainsi calculée :

? si le nombre de heures dans la journée est de deux, la contrepartie 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 heures dans la journée est de 3 ou plus, la contrepartie 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 contrepartie 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 satisfaisant 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 tous les droits sociaux 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 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 faite dérogation à l'obligation du repos quotidien pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de motif particulière dans le contrat de travail.(4)

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 motif à l'extérieur.(5)

Les jours de repos habituellement 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 habituellement reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

12.8.1.5. ? Aménagement 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 variant en fonction de périodes de haute d'activité et de périodes basses, inégalement 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 contrat de travail, et pourra exceptionnellement correspondre à la saison sportive. Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés pourront être calquées sur cette période de référence.

12.8.1.5.1. ? Aménagement à temps plein

12.8.1.5.1.1. ? Principe 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 habituellement est supérieure à 35 heures, dans les limites des durées maximales habituellement applicables.

Les semaines de basse activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail habituellement est inférieure à 35 heures.

Un pourcentage déterminé au début du temps de travail sera déterminé par l'employeur et communiqué aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce pourcentage déterminé pourra faire 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 habituelle 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. ? Aménagement 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 sportifs

(correspondant à la durée himeadodabre meynone mmuniim de 17 ? h ? 30), réparties sur des sanieems de haute activité et des simeeans de bssae activité.

Cette durée mnlaime auennlle puet farie l'objet d'une ddnmaee de dérogation individuelle, à l'initiative du salarié concerné, dnas les cas visés par le cdoe du travail.

Un poarmgmre ianictif aneunl du tpeps de trivaal srea déterminé par l'employeur et trnsamis aux salariés anavt le début de cqaue période de référence.

Ce pmgraoime inqrieda la répartition de la durée du tiarval etrne les jrous de la semniae ou les semienas du mois.

Les hearrois puor cqaue journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié de façon mensuelle.

Ce pmrgamroe incidtaf et les hroeiars de cuqhae journée travaillée pounrot friae l'objet de mntiodcioafis à cntodiion que les salariés en snoeit informés au moins 7 jrous ouvrés anvat luer msie en ?uvre. Toutefois, en cas de cinsctornaecs exceptionnelles, ce délai de prévenance purroa être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.2.2. ? Décompte des hruees complémentaires

Dans le carde de cette aluoatanniisn du tpeps de travial à tpeps partiel, les heerus effectuées au-delà de la durée moyenne hoaeaidbrmde de tiaarvl ne snot pas considérées cmome des hruees complémentaires, mias snot compensées aevc les seimanes de basse activité.

Les hruees réalisées au-delà de la durée aeulnlne fixée au contrat, à la dmdanee de l'employeur, cinutensott des hruees complémentaires et snot majorées de 10 %.

Ces hueers complémentaires réalisées à la daenmde de l'employeur pvnueet représenter jusqu'à 10 % du vluome annuel, et aterndtie 1/3 de ce vlmoae aevc l'accord du salarié concerné.

Il est rappelé qu'en auucn cas la réalisation d'heures complémentaires ne puet ptmrreete d'atteindre ou de dépasser la durée légale du travail.

12.8.1.5.3. ? Doiipsnoists cmenmous à l'annualisation à tpeps pieln et à tpeps partiel

12.8.1.5.3.1. ? Rémunération : pirpicne du lissage

La rémunération mleleunse des salariés dnot le tpeps de trivaal est annualisé en vertu du présent article, que ce siot à tpeps pelin ou à tpeps partiel, est indépendante de l'horaire réellement aclpocmi et est lissée sur la bsae de l'horaire myeon sur tutoe la période de référence.

12.8.1.5.3.2. ? Inciecends de l'entrée et/ ou du départ en crous de période de référence sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en crous de cycle, une régularisation de la rémunération srea opérée au terme de la période de référence ou à la dtae du départ de la structure, sur la bsae du tpeps de traiavl réel alopmcci par le salarié au sien de la suurtctrtie sur la période, soeln les modalités snuaevtis :

? si la rémunération perçue (calculée sur la bsae de l'horaire moyen) est inférieure aux herues réellement travaillées, l'employeur vsrerea au salarié le rpeapl de saialre correspondant, aevc pmeeanit des hruees supplémentaires (temps plien annualisé) ou complémentaires (temps piatrel annualisé) le cas échéant ;

? si la rémunération perçue (calculée sur la bsae de l'horaire moyen) est supérieure aux herues réellement travaillées sur la période, une régularisation du trop-perçu srea opérée par rneuetes ssciucevses sur les srealias dnas la ltmiee du dixième de saailre jusqu'à aenepmut du solde. Si de tleles rtneeeus s'avéraient isnstfaueins puor aenmupert du solde, l'employeur est fondé à dmneedar aux salariés de rusobrmeer le trop-perçu non soldé.

12.8.1.5.3.3. ? Gotesin et ipmact des absences

Les anbcases assimilées à du tpeps de tvraail ecftetif par les disisiootnps légales et cenvonnlnlieeots seonrt comptabilisées puor luer durée ialeitmnenit prévue au planning.

En cas d'absence doannnt leiu à mieatinn de la rémunération, le siaalre dû srea cueli que le salarié ariuat perçu s'il aivat eeeciefntfvmt travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne daonnnt pas leiu à mtennian de la rémunération, une reetnee srea effectuée au réel (correspondant au tuax hiaiore x nrboime d'heures d'absence).

12.8.1.6. ? Dsiostnoiips particulières aux entraîneurs classés dnas la catégorie ? crades ?(6)

12.8.1.6.1. ? Salariés concernés et cevontoinn idiunlledive de forfait

La durée de tvraial des entraîneurs cdaers classés en classe D, en référence à la girle de colfiitaiscan de l'article 12.7.3 et aux critères qu'elle énonce, qui dsseionpt d'une aioonumte dnas l'organisation de luer elompi du tpeps et dnot la ntruae des fntincoos ne les coindut pas à suivre l'horaire cectlloif aliacpbple au sien du secvire aaulxqes ils snot intégrés, puet être évaluée dnas le cdrae d'une cveinonton de farifot juors à l'année. Le présent acilrte ne s'applique qu'à défaut de diniopsstois prévues par un acrocd colleicf de discipline.

Le rucroes au fairfot en juors diot farie l'objet d'une csluae dnas le cantrot de tvaaril iintal ou dnas un anveant à celui-ci.

Cette cteooiinnv de faorift idldinueilve puet être ccnoule aevc tuot salarié éligible au régime du farofit en jours. Elle puet préciser les caractéristiques de la fioctnon qui jnfseutiit l'autonomie dnot dpioisse l'entraîneur psiesrfneoonl puor l'exercice de ses fonctions. Elle iuqinde le nrorme de juors travaillés dnas l'année snas pvuoir excéder un vmloae cruaentotcl de 214 jorus aquuelxs s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail.

Ce nrorme de juors travaillés est un plafond. Par conséquent, la cneiootvnn iiedlidulvne de ffioart puet prévoir une durée de tiaavrl en juors minorée.

En tuot état de cause, la cgahre de tiarval du salarié diot tiner cpmote de cette durée.

En puls de son doit à congés payés, cuahqe salarié au fiorfat en juors sur l'année bénéficie d'un nobrme de jorus de ropes supplémentaires, dnot le nmbore s'obtient cmme suit, s'agissant d'un fairoft cmoplet à 214 jrous :

? nrboime de jrous de l'année cvilie ;

? nrborme de juors tabomnt un week-end ;

? nrbmroe de juors de congés payés aiqucs ;

? nmobre de jrous fériés dnas l'année cvilie tamnbot un juor de la smieae ;

? nrbmroe de juors travaillés du forfait.

12.8.1.6.2. ? Décompte et vmuole du forfait

La cntoevionn inldlidevive de foifrat précise les modalités du décompte des juors travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue siot par journée, siot par demi-journée.

En cas de mldaaie ou arute ascbnee dûment justifiée, le nmbroe de juors travaillés paednnt l'année ne puet être augmenté du nrorme de juors d'absence. Les anesebcs justifiées snot dnoc déduites du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en corus de période de référence ou de non-acquisition d'un dirot cepomlt à congés payés, la durée du taivarl aelnlune des salariés concernés est calculée au pro rtaa temporis.

Un aorccd écrit ernte le salarié et l'employeur puet également prévoir que le salarié rnncoee à une pritae de ses jorus de ropes et viot son sraliae majoré du fiat du dépassement. Le tuax de cette moaotairjn est déterminé sloen les modalités prévues à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail.

12.8.1.6.3. ? Rémunération

À l'occasion de la csuoconlin d'une ctneovionn de froiaft en jours, l'employeur et le salarié aopnttrpt une aetionttn particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié anyat colncu une ct niveoonn de foafirt perçoit une rémunération en roppart aevc les sujétions qui lui imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nmbroe de jrous travaillés dnas les mois.

En cas d'absence danonnt leiu à mtiaieenn de la rémunération, le srialae dû est cueli que le salarié aurait perçu s'il avait emncteevfiet travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas leiu à maitienn de la rémunération, une ruetnee est effectuée au réel sur la bsae du saalrie journalier.

En cas d'entrée/ sroite en cruos d'année, la rémunération ftaraiirofe srea proratisée à due concurrence, sur la bsae du saarile journalier.

Les entrées/ soitres en crous de période du salarié peuvent, en fin de période ou au départ du salarié, dennor leiu à un sdole négatif ou pioitst de jrous travaillés par rpoarpt au nobmre de juors travaillés prévu au contrat.

Ainsi, il srea procédé, dnas le cdare du sodle de tuot compte, à une régularisation en canorapmt le nmrboe de juors réellement travaillés ou assimilés à cuex qui ont payées.

Si le salarié est créancier, une rumeur circulant qu'il a été victime d'un accident de travail ou qu'il a été victime d'un accident de travail ou qu'il a été victime d'un accident de travail.

Si le salarié est débiteur, un rumeur circulant qu'il a été victime d'un accident de travail ou qu'il a été victime d'un accident de travail ou qu'il a été victime d'un accident de travail.

12.8.1.6.4. ? Contrôle de la charge de travail et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en congé de travail 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 doivent être mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps. En particulier, le salarié doit informer son hiérarchie de la charge de travail qu'il accumule de façon hebdomadaire ou mensuelle sa charge de travail.

Il est également rappelé que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ne doivent pas travailler plus de six jours d'affilée :

? Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en congé de travail en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le personnel et la qualification des 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 situations pouvant éventuellement être rencontrées :

? difficultés dans l'organisation du travail ;

? charge de travail excessive ;

? atteinte au non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidiens (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives).

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le personnel et la qualification des jours de repos pendant la période de l'ensemble des jours de repos dans l'année.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours ouvrables de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. S'il ne l'a pas lui-même établi, il étudie systématiquement le document de contrôle qui lui est remis.

À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

? Éventuels :

Un éventuel niveau au moins annuel attendu de la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée ? vie professionnelle doit être organisée. Cet événement doit notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos hebdomadaires et hebdomadaires et que sa charge de travail est raisonnable avec une durée du travail raisonnable. Il permet également d'aborder la rémunération du salarié, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien spécifique en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de l'entretien. Le cas échéant, il consigne les soulevés et mesures envisagées. L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour remédier aux difficultés constatées.

? Informations relatives au CSE :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué, s'il en existe un au sein de l'entreprise, au comité social et économique.

12.8.1.6.5. ? Droit 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 de temps en dehors des temps de travail pendant lesquels 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 congé de travail 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 disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives aux repos quotidiens (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au minimum) et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux adaptations (13 heures par jour de travail, au maximum).

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent respecter 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 compte épargne temps.

12.8.2. ? Congés payés

12.8.2.1. ? Définition

Sont visés dans cet article les congés payés conventionnels 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 des repos hebdomadaires (art. 12.8.1.2).

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont elles 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 la santé et de la 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 puisse excéder trente-six jours ouvrables (ce droit peut 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 sportive 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, compris 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 conventions collectives dès la définition des conventions fédérales.

12.8.2.2.2. ? L'entraîneur

Le droit annuel à congés payés est, pour les entraîneurs, régi par le présent article de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé puisse excéder quatre jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la convention d'entraîneur font qu'il est préférable de donner 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 diuinistsoops légales en vigueur. La rémunération prouvat servir de bsae au clual ctopome les éléments prévus au conrtat de travial ou précisés par vloe d'avenant comme prévu au deernir alinéa de l'article 12.7.1.

Le saialre anuel du srpotif ou de l'entraîneur est défini en teannt ctpmoe de la rémunération de la période de congés. Au cas où, qu'ele qu'en siot la raison, une patrie des ditors à congés ne siaert pas pisre à la dtae d'expiration du ctnraot de travail, une indemnité csepnmtiaorce de congés est due et est versée avec la piae du deiernr mios d'activité.

Pour sa détermination ne snot pirs en ctopme que les slareais mnsulees et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des prmeis aaynt un caractère eicxeteonnpl et/ ou aléatoire.

12.8.3. ? Hygiène et sécurité 12.8.3.1. ? Pcnspoiertirs générales

Pour stifriasae aux oaignbtinlos prévues à l'article 12.5, l'employeur diot vlielier à mtrete en ?uvre les moenys que riqueurt l'exercice de la dinilcspie sprtvioe concernée. Ccei vuat aussi bein puor les installations, l'assistance médicale, la msie à distpooisin de matériels ou l'entretien du corps. Cttee obioiltgan de menoys s'impose nemnmatot en raioasn des riquess d'accidents dnuart les compétitions comme dnuart les entraînements, rquesis reunds puls dneeuragx dnas le cdrae du srpot professionnel.

Pour ces rsnaiois teuots pstiicepnrrors vleuuos par l'employeur dnas ce dnamoe dievnot faire l'objet, aavnt d'être arrêtées, d'une ctoiaunostln préalable du comité saciol et économique. Dnas ce cadre, les emuropyels ponernrdt toutes meuress puor que seoint scentmretit respectés les reops miimna nécessaires à la peotrticn de la santé des salariés et au déroulement noamlr de l'activité.

L'employeur diot également tuot mttre en ?uvre puor que l'entraîneur siot dnas des diitsnpsios ocalitmps puor l'exercice de son activité. Il aiptperant à l'entraîneur de cuetoinbr à ces cdnoiotnis de tavrail en se présentant aux meahtcs et entraînements dnas les dnspoiistors requises.

12.8.3.2. ? Hygiène

Les eulmeoyprs mettent à la dtsiipisoon des salariés des équipements et des matériels adaptés à la piraque de l'activité. Les infrastructures, les douches, viitrases et saeanritis etrne autres, doenvit être conçus puor que seoint respectées les disoinptsios mmlianeis prévues au cdoe du travail.

12.8.3.3. ? Sécurité

Indépendamment de soticanns aseiinrvtaditms slbesuipctes d'être prononcées par une icnasnte sportive, ou ecorne de décisions aatdvrentsmiis et jidiircueas enuerous par un eeoyulmr qui erdraeininfnt ces règles de sécurité, luer non-respect, s'il matérialise un état de ruiqse grave, puet jisfetuir l'exercice, par le salarié, du droit de rritaet prévu à l'article L. 4131-1 du cdoe du travail. Il puet aussi cisoutnetr un motif de coiflnt collectif.

Il etrne dnas les abtionutrtis de l'entraîneur de cnoeiurbtr à la msie en ?uvre :

? de la puoiltqie générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
? de la ptlouiqie de l'entreprise en matière de ltue cnrote le dopage.

Les eorlyuemps snot tnues d'informer, par tuot meoyrn adapté, les salariés des règles apbillpaecs aux cnnooitids d'exercice de luer activité mias aussi, puls généralement, de les slnbssieier aux ruiqess du métier et des cntrmootepems phgusqcleyois que ceux-ci induisent. Une ftroiamon est organisée au bénéfice de tuot strpiof lros de la cilsnuoon de son permeir cotanrt sur les rquesis eunurocs et les règles aaicblpleps en matière de sécurité.

12.8.3.4. ? Santé

12.8.3.4.1. ? Prévention et lutte cntore le dopage

Les sportifs, les entraîneurs et luers eerpyoulms snot tenus de rsetpceer et de faire rescpteer les diposstinios légales et réglementaires rtaileves à la prévention et à la lutte ctrnoe le dopage.

12.8.3.4.2. ? Congés des salariées enceintes

En cas d'impossibilité, le crotant de tarival est snupedsu à l'initiative de l'employeur ou de la srpotive salariée et le bénéfice du mtnein du saaire est acquis. »

L'article 12.8 « Ftamorion cnuniote » est renuméroté 12.9, et est désormais rédigé comme siut :

« Les pnlas de développement des compétences élaborés par les eumperolys dnoervt prévoir de répondre aux bsieons des stopifrs et des entraîneurs ntmnameot en vue de luer reconversion.

Il est réaffirmé que la fmoioatrn posnroisllfneee cnuotitse une priorité puor les eprniteesrs de la branche. L'accès à la foimrotan tuot au lnog de la vie plrnnsseeifoole cistnoute puor les sfproits et les entraîneurs pensorinsefos des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement pnerosel et de sécurisation de luer pacurros professionnel.

En conséquence, il est réaffirmé le rôle de la cmsisoimn ptriairae naianotle epmoli foimrotan (CPNEF) comme otuil praairite de création de dipftiissos spécifiques aux spfotris et entraîneurs professionnels.

Par ailleurs, les ernnesiptes aurnsest le sivui siinpenoorecfssool des sotiprfs pnseoirnsfelos salariés ainsi que la gtsoein des poarrucs pnrfseleiosones des entraîneurs qu'elles emploient. »

L'article 12.9 « Sfrtpios en crnete de formaoitn » est renuméroté 12.10 et est désormais rédigé comme siut :

« 12.10.1. ? Définition

L'accès à un cetnre de fotiramon agréé sloen les dosionisipts des aicrelts L. 211-4 et L. 211-5 du cdoe du srpot est subordonné à la cilconousn d'une convntoein cfmornoe aux ditionspsis législatives et réglementaires en vigueur.

Cette coveotinnn est établie entre l'association ou la société dnot relève le cntere et le bénéficiaire de la ftmoaroin ou son représentant légal.

12.10.2. ? Cortnat de trviaal d'un sptiorf en formation

L'association ou la société dnot relève le ctrnee de fmioaortn puet pespoorr au stirpof en cours de frtmaoion un CDD spécifique tel que défini par l'article L. 222-2-3 du cdoe du soprt et par le présent chapitre, dnot la dtae d'expiration diot être iueidnqte à clele de la covnnotien de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du cdoe du travail, suos réserve d'être taiurilde de la cveoitonn mentionnée à l'article L. 211-5 du cdoe du srpot et couclne avec un crtnoe agréé au snes de l'article L. 211-4 du cdoe du sport, le sprotif de moins de 26 ans est de droit smoius à une durée maimline de nuef hruees hebdomadaires, dès lros que sa firtooman s'inscrit dnas un curuss de nvieau snedrioace ou post-secondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.11.1, le siroptf en ftramooiin visé au présent artlice qui n'est pas pirs en crhgae par la sécurité scoilae en cas de maladie, d'accident du triaavl ou de trajet, car n'ayant pas rplemi les cnonioitds d'ouverture de diorts sur la période précédant cet arrêt, bénéficie du mnitiean de son siralae de référence penndat 90 jours dnas les ciindntoos énoncées par l'article 12.11.1. »

L'article 12.10 « Maladie. ? Aiecdcnt du travail. ? Prévoyance » est renuméroté 12.11, intitulé « Maladie. ? Aiccdent du travail. ? Poittoecrn siocle complémentaire » et désormais rédigé comme siut :

« 12.11.1. ? Mdialae ou aiendcct du travail. ? Manieitn de sliraae par l'employeur

En cas d'absence au tvraail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de tavrail ou de traajt dûment constaté par ciaefrtcit médical, les salariés visés au présent chpirate bénéficient d'un mtaeinin de sliraae dnas les cinoitdons et lmities ci-dessous :

Les salariés :

? deoinvt avoir justifié dnas les 48 heerus cette incapacité auprès de luer eepomyulr et de la csiasse piimrare d'assurance miaalde (ou cissae générale de sécurité sociale) ;

? dnoevit être pirs en crhgae à ce titre par le régime général ou un atrue régime de sécurité slciaoe (sauf dérogation prévue à l'article 12.10.2).

L'employeur gtranaï le sairale de référence en complétant le mnoantt des indemnités journalières allouées par la cissae

pmraire d'assurance maildae (ou la CGSS) penandt la durée de l'arrêt de tairval et jusqu'au 90e juor d'arrêt.(7)
Le sliiare de référence utilisé puor le clacul de cette grtiana est enntdeu comme le siaarle net tel qu'il résulte du ctraont de travail. Il est limité à 4 fies le mntoant du panlfod de la sécurité sociale(9).(8)

12.11.2. ? Prévoyance obligatoire

Quelle que siot luer ancienneté, les salariés visés au présent ciahpte bénéficient des dpniitioosss savitunes :
? vmerneest d'un caiatpl en cas de décès égal au moins à 300 % du slaaire anneul de référence ;
? iamnidenoitsn de l'invalidité définie par référence au régime de bsae de la sécurité siacloe tel que prévu à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sacolie ;
Le saailre de référence utilisé puor le cclaul de ces gteraains est entendu comme le sriaale net tel qu'il résulte du crotnat de travail. Il est limité à 4 fies le mnnotat du pnalfod de la sécurité sociale.
Pour sasirtaife à ces exigences, les empeyluors deinovt srcuiois des gnarieats auprs de l'organisme auerussr de luer choix. »

Le titre « Setcion 2 ? Diiotssoiops complémentaires aiclaeplbps en l'absence d'accord sretiecol ? » est supprimé.

L'article 12.11 « Etopaixiotln de l'image et du nom des siotrpfs et des entraîneurs dnas le cadre de l'exécution du coatrnt de tavairl » est renuméroté 12.12 et est désormais rédigé comme siut :
« Le présent aitrclre ne s'applique qu'à défaut de dsiioipitnsos prévues par un acrcod cotllcief de discipline.

12.12.1. Expotioatlin de l'imgae associée ?

Le présent alctrie vsie la rprioucoedn sur tuot soprput et/ ou par tuot myeon de l'image, du nom, de la viox du spirotf ou de l'entraîneur (ci-après ? l'image du salarié ?), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ ou auters sgiens dsiinttfcis de l'employeur (ci-après ? l'image de l'employeur ?).
Le nmbroe mmuiinm de strfiops et/ ou d'entraîneurs dnnot l'image, ropueirdte sur un même supropt d'une manière ietniquide ou similaire, cittnosue une imgae associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le trriaen puor la dipcsnilie considérée ; si ce nmbore n'est pas entier, il est adornni au nmrobe eteinr inférieur.
En deçà de la ltiime ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

12.12.1.1. ? Iagme associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée cellcvoite sur tuot surpopt ou par tuot moyen, à son porift ou à cluei de ces partenaires.
Il ifnomre les salariés des cniinotods d'utilisation de l'image associée collective.

12.12.1.2. ? Imgae associée individuelle

12.12.1.2.1. ? Eaiopttxloin par l'employeur ou un pnrraiteae ccemmoairl de celui-ci

Les cnoidoints de cette elioaootptxn divnoet être prévues dnas le cnratot de tvaaril ou dnas un aenvnat ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dnnot l'image utilisée est nécessaire.

12.12.1.2.2. ? Extiopiaoltn par le salarié

L'exploitation par le salarié puor son cpmtoe de son iagme iudielvindel associée à clele de l'employeur rquieet l'accord préalable de l'employeur.

12.12.1.3. ? Ature cas d'exploitation de l'image associée

Tout ature cas d'exploitation de l'image associée ciclvlotee ou individuelle, diot être prévue à défaut par le crtoant de tiaral du ou des intéressés.

12.12.2. ? Uitlitsaon par le salarié de son igame individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en aciaptitpon de l'article 12.12.1, le salarié puet réaliser à son poifrt toute aciton individuelle, de caractère commercial,

piictalbrue ou promotionnel, pnaotrt sur son iamge et/ ou son nom mias snas référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ ou ateurs sniegs dciiftsints de l'employeur.
Ces aticnos dvnoeit être préalablement portées à la caacnnossnie du culb puor information, siot lros de la ciooslcun du contrat, siot en cours d'exécution du caonrtt de traival préalablement à la saringute aevc un tiers.
Cette liberté puet être subordonnée au repsect des intérêts légitimes de l'employeur. À cet effet, le cntoart de taaivrl puet irdiernte que les ancoits d'exploitation de l'image ieniliudvle du salarié bénéficient à une esrtinpree crncetnuoe de paierarnes caoreimmucx sigctiafins de l'employeur ; dnas ce cas, la ltise des gmmeas de piroudts ou de svcereis réservées à ces dererins devra être précisée dnas le cortant de travail, ainsi que les coinnidtos dnas leeleqlsus elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.12.3. ? Prot des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son canortt de travail, le salarié s'engage à usileitr les équipements sfrroitps fionurs par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés puor leseqls il puet lreimbemt uieltisr cuex de la muraqe de son choix.
Les équipements spécialisés snot cuex considérés dnas le sorpt pratique comme aynat en ieidnnce matérielle sur la paoerfrmne des sortfips en raosin de leurs caractéristiques tinceqehus particulières.
L'engagement éventuel du salarié de poertr les équipements spécialisés frnuis par l'employeur diot être expressément mentionné dnas le catonrt de traairl ou par vioe d'avenant à celui-ci. »

L'article 12.12 « Paaiioprtactn aux équipes de Fancre » est renuméroté 12.13, et modifié comme siut :
Au sien de l'avant dneeirr alinéa, la mtneoin à « l'article 12.10.1 » est modifiée par « l'article 12.11.1 ».
Au sien du diener alinéa, la mtnoien à « l'article 12.11 » est remplacée par « l'article 12.12 ».

(1) *Le 2e alinéa de l'article 12.1 de la contvenion civleclote est exclu de l'extension dnas la msrue où le crantot soiprtf visé à l'article L. 222-2 du cdoe du sropt et les CDD d'usage dnas le scueetr du srpot ponesenroifsl visés au 5° de l'article D. 1242-1 du cdoe du tiaarvl résultent de duex fnmneoetds juredius différents et présentent cchaun des particularités liées à luer régime jrdiiuqe et leurs finalités propres.*
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(2) *L'article 12.8.1.3.5 de la cinnovteon clectloive est alaplclbpie suos réserve que l'accord de bhcrnae siot complété en aiolppitacn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tvraial par un acrocd d'entreprise définissant les gaenairts prévues au 3e alinéa de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(3) *L'article 12.8.1.3.5 de la civonnteon cieltlcvoe qui prévoit les modalités de mftidicaoin de la répartition de la durée du travial des salariés à temps partiel, et le 1er alinéa de l'article 12.8.1.3.6 de la cntneioin coceitllve qui détermine une limtie dnas lullqae puveent être effectuées des hueers complémentaires, snot aeialbplpcs suos réserve que l'accord de bnhrace siot complété en aatiapopin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du triavrl par un arcocd d'entreprise définissant les gaentairs en matière d'égalité de tmarneitet ainsi que la période mmlainie de tiavral cnontuie teells que prévues par l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(4) *Le 1er alinéa de l'article 12.8.1.4.2 de la cieontovnn covlcliete est étendu suos réserve que l'emploi de salariés le daimcne rtene bein dnas l'un des cas listés à l'article R. 3132-5 du cdoe du tiavral pirs en aatiapicplon de l'article L. 3132-12, une dérogation au rpoes domiincal daenvt s'appliquer seticrmntet aux cas prévus par le cdoe du travail.*
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(5) *Le 2e alinéa de l'article 12.8.1.4.2 de la cntoneiovn clovtiecle est étendu suos réserve du rpscet des dnsoiioitps des aritcels L. 3131-1 et L. 3131-2 du cdoe du travail, nenmatmot dnas la msure où le salarié ne puet en ppcniire pas être occupé puls de six jours par smaneie et diot dipsseor d'un rpoes hbaiearmodde miunmm de 24 heuers consécutives.*
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(6) Le dispositioif retailf au faoirft juor prévu à l'article 12.8.1.6 de la cienovtton cclvotilee est abpicallpe suos réserve que l'avenant du 20 mras 2024 siot complété en aitpcilopan du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tiavarl par un acocrd d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, ou à défaut par la fiixotan par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dntopissoiis du II de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(7) Le 5e alinéa de l'article 12.11.1 de la civnooetnn clcitleove est étendu suos réserve du rpsceet des dtisionspiois des ateircls L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du travail, rtlaefis au maiitnen de saarile dnot le mnaotnt et la durée snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(8) Le deerinr alinéa de l'article 12.11.1 de la ctoinvenon ccetilvloe est étendu suos réserve du recsept des diootpisniss de l'article D. 1226-4 du cdoe du trvaial rtlieaf au clacul des indemnités deus par l'employeur aux salariés dnpossait de puls d'un an d'ancienneté qui ne prévoit aucun penfnemalont de l'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(9) La dernière pshrae du dernier alinéa de l'article 12.11.1 de la cotnneovin collective, fianxt un moatnnt muaixmm au mitniaen de sailare par l'employeur en cas de mldaaie ou adciencnt du tavaril est exulce de l'extension en ce qu'elle cnroievnnett aux diisoosptins des arelctis L. 1226-1 et D. 1226-1 du cdoe du tiarval dnas la mseure où la loi prévoit la psrie en cpotme de la rémunération brtue snas limite de mtnonat comme siralae de référence à prrnde en ctpome puor le ccalul de ce complément.
(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Les patrnieraers saoucix s'engagent à pvuirsuore les négociations cnoaencrnt :
? les diitosniosps retievas à la madaile ? aediccnt du trvaail et à la pcroittoen scliaoe complémentaire dnas le périmètre du cthirpae XII ;
? les dtoipssnoiis rileveats à la fartomoin pelnreonsflosie des pluibcs en CDD spécifiques, que clea siot en coimosmsin sprot professionnel, ou en CPNEF. Le sjuet des eierttenns pinnorfseelsos et de l'adaptation du dssiiotipif aux salariés concernés srea ntmamonet étudié ;
? les donsiitoisps reveltais aux durées mlimaenis des catnrots cunolcs en cruos de soiasn puor les sorpftis peenfnssrolios ;
? les dosoitispnis rtteeivas aux classifications.

Par sutie de la sutgrinae du présent avenant, les periaarntes suoaix s'engagent dnoc à oruivr et meenr les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fois avant le 30 sertbempe 2024.

Les mmbrees représentants des oinostnragias présents dnas les délégations en cmsomioisn sport peesninfsoorl shaineuott par arleilus aiertrr l'attention de cuex présents en CPPNI, dnas l'optique des peanchoris négociations rvteaels aux mimnia sialaruax de la branche, nmoenatmt cuex du crahptie XII et particulièrement des entraîneurs classés en clsase C.

Enfin, l'actualisation de l'article 12.2 « Ditspiosif alcplaipe » srea également abordée dnas la suite des travaux.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Afin de puoiovr réaliser une évaluation des novleelus dsiisntiopos idetoutinrs par le présent avenant, les petrias s'engagent à procéder de neovuau à une enquête sur le périmètre du cahprtie XII, sur le piirnpe de celle menée au priemer srmtese 2022, dnot les modalités précises et piuqarets sonret à définir en ciossiommn sropt professionnel.

Ce seujt dvrea faire l'objet d'une réunion de la cimissoomn sropt peeninsorsofl consacrée, qui devra aovir leiu au puls trad daurnt le pmrieer trsetimre 2027.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des enresriptes cervuetos par la coovnitenn cllovteece noaitlnae du sport. Ctmope tneu de son objet, les prniatereas scouaix eestmnit qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bnrchae puor les ertsrpeines de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Le présent anenvat est conlcu à durée indéterminée.

Il pernd efeft à la dtae de signature, à l'exception des dopsnitiouiss saneuvtis leeelqslus penrrondt eefft le 1er jineavr 2025 :
? alrtice 12.3.2.3 « Durée du cartont de tiaarvl » ;
? atlicre 12.7.2.2.1 « Surturtcte des sraeails miimna » ;
? arilctre 12.8.5 « Aiaasonuntliln du tpmes de traival ».

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dercioitn générale du travail, asini que d'une dmdanee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 mars 2024

Les patarenreis sociaux, par le présent avenant, ont souhaité mettre à juor et rllteveairar la pacle et le suattt siocal des sfiptros et entraîneurs peesnsflioorins au sien de la citnveonon collective.

Dans le présent avenant, les teemrs employés puor désigner des psennoers snot pirs au snes générique ; ils ont à la fios vuaelr d'un féminin et d'un msiuclan en tnat que de besoin. Ainsi, le temre de « stropif peenrsifsonol » cvroue asusi bein les svrtipoes que les sfoitprs et le tmree « d'entraîneur psreoiennfol » cvroue également aussi bein les entraîneures que les entraîneurs.

Les tuaravx cdrpsetoronans ont fiat stuie à la loi du 27 nrmbveoe 2015 créant le CDD spécifique, et aux négociations aanyt eu leiu les années setauvins et nonmamett atuobi aux anvntaes n° 112 et n° 148.

Les peterrniaas scouaix s'étaient engagés, par l'avenant n° 148, à piourvsrue les négociations rietvaels :
? aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mios (art. L. 222-2-4 cdoe du sport) ;
? aux eeffts de l'homologation sur les ctatonrs de tarvail (art. L. 222-2-6 cdoe du sport) ;
? aux modalités ritalvees aux mtainouts toaepirems (art. L. 222-3 cdoe du sport) ;
? à l'intégration du CDD spécifique dnas la ceonoinvtn ctveilloce nntaialoe du sropt puor les stiunaois n'entrant pas altcuenmelet dnas le camhp d'application du cirathpe XII ;
? à la msie à juor du txtée du ctapirhe XII à la suite des différentes réformes du cdoe du tviaral et du cdoe du sport.

Le présent aeanvnt intègre dnas l'ensemble du tetxe du ctapirhe XII le ctarnot de tavaril dit spécifique, et procède à son tagiloette en prodefnuor (à la suite des évolutions légales et réglementaires des dernières années).

Il a également vtiaoocn à créer un crade sécurisé puor les salariés et les erompueys etnarnt dnas le cmhap du chapitre.

Le présent avnaent agbore et remcable toteus les motnenis et tuos les eeffes prtuiods par l'avenant n° 112, y coripms ses dptnioioss covarunt le cahmp de la CNCS hros du critpae XII.

Le catphrie XII a désormais viaoactn à couvrir l'intégralité des snuttioas colctelraenuts des sptriofs et entraîneurs pneroielofssns en CDD spécifique, visés par le cdoe du sprot (entrée « métier » dnas ce champ), salariés d'une srututrice enrtnat dnas le cahmp de la CCNS.

Conscients de la spécificité des emolpis de siportfs et d'entraîneurs professionnels, et de la nécessaire msie à juor du ttxe convntienol les crnuavot (chapitre XII), les peeatnairs soaciux seioanhtut repeplar luer volonté cionntue de négocier puor detor d'un sattut siocal adapté et sécurisant ce plibuc salarié.

À ce titre, les ditsipoiosns du ciratphe XII snot supplétives de cotnivnones et adoccrs ctelocifs cnoclus par discipline, antérieurement ou postérieurement au présent avenant. Évoqués par le législateur en tnat qu'« aroccd ceoicltlf de dliipsncie » ou « coniontven ou aoccrd clilceotf natoanil », ces arccdos snot ecrone miuex à même de répondre aux aopairtnsis saileocs des entraîneurs et stoifrps pnsoorenelisfs et aux bonsies de leurs employeurs, au puls près des réalités de cuhaqe soprt et diiosvn considérés. Le présent cirahptpe a ainsi

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 coioetnvn cvcoilelte nnotaalie du sropt du 7 jliulet 2005 est complété par les dpinsootiiss snnteviaus :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et ltiieims d'exercice
--------------	--------------------------------	-------------------------------------

Avenant n 202 du 4 juin 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP Educateur grimpe 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 ltise prévue par l'article 5 de l'annexe I de la cotniveonn cvlittloece nnilotaæ du srpot du 7 jieult 2005, les dsptoonsiis rteiavlès au CQP « Educateur girpme d'arbres » prévues dnas le crdae de l'avenant n° 27 du 21 aivrl 2008 snot remplacées par les diinssitoops sniueatvs :

Avenant n 203 du 18 juin 2024 relatif à la prévoyance art. 10.1 de la convention collective

vaociotn à cutonseitr un cadre comun régissant le sautt ceitnonnnvoel des sroptifs et entraîneurs professionnels, à défaut de ctionnvoens et d'accords puls adaptés. Les ptiaaneerrs suicaox de la bnchrae enntndet seoigulnr l'importance de ce daguiloø soacil de discipline. La noiotn d'« aroccd stcoreil », conuneve en 2005, n'est pas clele rncnoøe par le législateur, ni par les dotpniiossis réglemtaires, aifn d'évoquer les adcorcs ccfolitles de discipline. Ccneosint de son obsolescence, les saainigetrs du présent aannvet ont néanmoins souhaité menntiair la référence aux aocdrce sceioerlts dnas la nllveoue vseiorn du cpriahe XII aifn de sgneliuor luer aheteactnmt aux cnetinnoovs et adcorcs ctlfocles de dnlcipisie l'ayant mobilisée.

À l'issue de psruehuis temps de taiarvl ptiarriaes dédiés en cosimsomin sropt pnofissøerl de branche, ils se snot dnoc accordés sur les éléments snuviats :

CQP tcnciiehn des sectrues acrobatiques, ryqmtuheis et d'expression ?	Le triltiaue du CQP est classé au minumim au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et litmies d'exercice attachées à ce CQP furegnit à l'annexe II-1 du cdoe du sport.
---	--	--

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent anavent s'applique à l'ensemble des enrpeesirts ceroutvès par la coeivnonntn ctilevcoe nitalaone du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la brnhcae puor les etirsnpeers de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent anenavt est conclcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dortiecin générale du travail, ainsni que d'une dandeme d'extension et prderna effet au prmieer juor suaivnt la paltibiocun au Juanorl oecfil de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification conveinlnnteole	Prérogatives et ltmieis d'exercice
CQP éducateur gmripe d'arbres	Le tlitairue du CQP est classé au miinmum au guopre 3 de la CNCS	Les prérogatives et ltmieis d'exercice attachées à ce CQP fgeurint à l'annexe II ? 1 du cdoe du sport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

Le présent anavnet s'applique à l'ensemble des erpreteisns cretoeuvs par la cviooetnnn cteilovlce natinlaøe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhnarce puor les eieretpsnrs de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2024

Le présent annaevt est ccolnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deitocrin générale du travail, asni que d'une demadne d'extension et pdrrena eefft au pmieerr juor sniavut la pbuoilatcin au Juroanl ocfiifel de l'arrêté d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Pour prdrnee en ctpome le décret n° 2021-1002 du 30 jeullit 2021 et définir les « catégories oetcvbeijs » de credas et non-cadres, l'article 10.1 du crpiahte X de la CCN du sprot est supprimé et remplacé cmome siut :

« Atirlce 10.1
Bénéficiaires

Le présent ctparihe s'applique à tuos les salariés non-cadres, snas ciitnoodn d'ancienneté, qeul que siot le nmrobe d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au cipthrae XII de la présente ctoonvienn et des imtenetttrntis du spectacle.

Par salariés non-cadres, il fuat ernedtne le pnoesrnel ne reaevnlnt pas des atcrelis 2.1 et 2.2 de l'accord nanitoal innpreoesrtfniosl rtiaelf à la prévoyance des cdreas du 17 nebrmvoe 2017.

Le preosnenl cadre, visé aux arlciets 2.1 et 2.2 de l'accord nonaatil ifronerepsoenntsil rleaitf à la prévoyance des ceadr du 17 nvroeime 2017, est qanut à lui siuoms à l'article 1er de cet accord, et doit, en tuot état de cause, bénéficier de gientaars au moins équivalentes à cleles prévues par ce chapitre. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent annavet s'applique à l'ensemble des ereentspirs creouvtes par la cevntoionn ciovtlclée nnaioatle du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bcahnre puor les esprneteris de moins de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

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 crahitpe VIII de la cenotnvion cllicvoiete natailone du sprot est modifié de la manière sutiaвне :

« 8.4.2. ? Obfjteics du contrat

Le canotrt de pofieolaannrstisiosn preemt :
? de foievsarr l'insertion ou la réinsertion peflslsnerioole ;
? de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité pssrenenifloloee enregistré au RCNP ;
? d'acquérir une qiatiauaflcon ronnuceee dnas les ciasaictfilsnos de la CCN du sport (cf. airclte 9.3)
? de préparer l'obtention d'un CQP (inscrit ou non au RNCP) de la bharnce ou interbranche. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

L'article 8.4.4.1 du cpirthae VIII de la cnteovionn citeolclve nantailoe du sprot est modifié de la manière sniuvtae :

« 8.4.4.1. ? Durée du ctarnot CDD

Le présent aevnnat est cloncu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doiitcren générale du travail, asnii que d'une dnadmee d'extension ; il prnedra effet au prieemr juor saviunt la poicbuiatln au Jarounl oiiffcel de l'arrêté d'extension et au puls trad au 31 décembre 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Depuis le 1er jveainr 2019, les régimes de rtteiare complémentaire Agric et Arrco ont fusionné. Les dtoioispsns de l'accord nointaal irpnisnnotefeorsel « ritrtae » du 17 nvomrbee 2017 se snot substituées aux dinisitposos antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la centionovn clovetilce niotaanle de rtaeirte et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 (en pcutelairir les altreics 4,4 bis et acrilte 36 de l'annexe I de la ctnnoeiovn du 14 mras 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 jlielut 2021 est vneu « atpedar et aetasucilr les références aux cnovnetions et arcodcs itnfenropslreoniess relitafs aux gitanares de prévoyance des salariés mentionnées aux aerltcis R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité siacole aifn de tneir cmptoe de l'ANI du 17 nmoverbe 2017 ratilef à la prévoyance des crdeas ».

Afin de sécuriser les aorcdcs citolclfes des eeisnretrps aanyt mis en palce un régime de potitrocen solaiace complémentaire fsainat référence à des catégories obevjtceis de salariés sur la bsae du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sialcoe (anciens atcerils 4,4 bis et atclire 36 de l'annexe I de la cootnvienn du 14 mras 1947) et puor luer ptmreetre de conieutnr à prétendre à la conformité de lrues régimes au caractère collectif, les paertarnies scuiaox ont clcnou le présent aenanvt qui opère une srticte aataoisctilun des dstoioiipsns conventionnelles.

L'acquisition d'une qtcliaoufiian par les jeunes, par les ddeamnures d'emploi ou par les aretus bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du cdoe du tviaral imqlpuie que la durée du coantrt siot adaptée aux eixegcns des référentiels de diplômés. Aussi, la durée du crantot srea cprismoe ernte 6 et 24 mois.

En outre, puor les peonresns mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée du ctoart de pntaaeflonsosisoiirn puet être allongée jusqu'à 36 mois. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

L'article 8.4.4.2 du caripthe VIII de la cinovtonen ctoelivlce nilaotane du srpot est modifié de la manière satniuve :

« 8.4.4.2. ? Durée de la formation

Lorsque le ctortant de pofoaitsanriieosnlsn est cnlcou puor un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tavairl ou vianst une fiatmoorn diplômante (titre RNCP), la durée des anotics de foomirtan hros erernpstie puet être cmirspoe etnre 15 % et 60 % de la durée du contrat, snas puiovor être inférieure à 150 heures.

Dans tuos les atures cas, la durée de la ftromaoin hros eetsnrirpe srea copimsre ernre 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas puovoir être inférieure à 150 heures. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

Le présent avanent s'applique à l'ensemble des eieprtnerss cutveores par la cnivotonen clvteoicle noiatanle du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la branhce puor les erietspnres 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 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.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2024

En raison de la volonté de poursuivre la démarche de professionnalisation du secteur, notamment en favorisant la formation professionnelle en alternance dans la branche du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions du chapitre VIII de la convention collective relative au contrat de professionnalisation. Les dispositions suivantes ont ainsi pu être adoptées : le régime à ce dispositif, en lien avec les caractéristiques des métiers du secteur et pour des postes que la branche souhaite accompagner dans l'emploi.

Article - Préambule

Avenant n 205 du 17 octobre 2024
relatif à la modification du chapitre X
Prévoyance de la convention
collective

Signataires	
Patrons signataires	Cosmos ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 10.8 du chapitre X de la CCN du sport est modifié de la

manière suivante :

« À compter du 1er janvier 2025, le taux de cotisation global du régime cennontievl de prévoyance est fixé à 0,97 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,485 % pour l'employeur et 0,485 % pour le salarié.

Cette cistaitoon 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 crnsedproent aux limites définies ci-après :
? tranche A (TA) : paitre de la rémunération de référence au puls égale au pnfloed aennul de la sécurité sociale ;
? tranche B (TB) : ptraie de la rémunération de référence cipsmroe entre un ponafl d annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1er janvier 2025 :

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	0,355 %	0,00 %	0,355 %
Invalidité	0,345 %	0,285 %	0,06 %
Maintien de salaire des pensionnés 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 avenant s'applique à l'ensemble des entreprises créées 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. 2025

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2025. 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.

Avenant n 206 du 12 novembre 2024
relatif au certificat de qualification
professionnelle CQP animateur
d'escalade sur structure artificielle
annexe 1 de la convention collective

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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 (1), les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessaire mise en œuvre des taux de cotisation cteninnoeys dédiés.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces dispositions dans la convention collective nationale du sport, pour une application à compter du 1er janvier 2025, par le biais de l'ajout de dispositions relatives à l'évolution du taux auprès des salariés et entreprises concernés.

(1) Les mots « dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dans un souci de préserver l'équilibre et la continuité du régime » sont exclus de l'extension en tant qu'ils visent en réalité aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 16 décembre 2024 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du srpot du 7 juleilt 2005, les ditspismoios reveltais au CQP « Aumnietar d'escalade sur stturucre aiflreircite » prévues dnas le crade de l'avenant n° 168 du 30 juin 2022 snot remplacées par les doospistniis snuvtieas :

Titre du CQP	Classification conitlonenvlnee	Prérogatives et litimes d'exercice
CQP « Amaeinutr d'escalade sur srtturucre atlcilifree »	Le ttlauire du CQP est classé au mmuniim au grpuoe 3 de la CNCS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP fireungt à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Les paateiernrs sicouax créent, à tverars luer omarnsige cituaitercfer du srpot (OCS), le cfrtaciет complémentaire « Meilbsior les activités socio-sportives cmmoе outil d'insertion puor les pilbcus en soiuatitn de vulnérabilité ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des epiersrtnes croveutes par la coevoinntn cotlielvce nnoliatae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la barchne puor les eireepstnrs de minos de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent accord est conlcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diroctein générale du travail, anisi que d'une danemde d'extension et prrdena efeit à la dtae de sruagitne du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Depuis puls de 30 ans, des petorjs stfripas à finalité sociale, portés par des auertcs eepxts du socio-sport, émergent et se

Accord du 12 décembre 2024 relatif à la création du titre à finalité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aaenvnt s'applique à l'ensemble des erernetspis cvoutrees par la cveotoninn clioltceve notanlaie du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bncarhe puor les erpietresns de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent avenant est cnlocu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la doticerin générale du travail, asini que d'une ddnamee d'extension et prnrdea efeit au peermir juor suvinat la pobculitian au Jnorual oiifecfl de l'arrêté d'extension.

développent dnas les ttroeireis comme des réponses iavennonts à des problématiques locales. Puls récemment, la plcae du sropt dnas les pqliotieus ppeiulubs et les diumaenyqs d'inclusion des pclbuis les puls éloignés de l'emploi a été msie en lumière.

Ainsi, les prnreiteaas scaioux de la bhcarne srpot ont publié, en 2022, un panamora nnataiol de l'insertion pilfoeessnnore par et dnas le sport, qui vsraoile les acteurs, décrypte lerus atnocis et fiat état de lreeivs de déploiement à aicvetr puor luer essaimage. Par ailleurs, duieps quqleues années, des pitquoleis iacniievts ont invité les aructes sirpftos à ssrocrue à des finalités sociales. Ainsi, désormais, le socio-sport est l'objet d'une aiotcn piqubuule interministérielle aevc des myoens fcaeinrins alloués. En outre, créée en otocrbe 2023 à l'issue du comité interministériel des villes, l'alliance puor l'inclusion par le srpot a puor amitbion d'accompagner le déploiement des acotins : setuion de 10 000 clbus sprtifos engagés et création de 1 000 postes d'éducateurs socio-sportifs.

Le socio-sport, un dinmoae d'activité défini, expérimenté, rnnceou et formalisé. Les tvaarux du ccleolitt d'acteurs Icpamt sacoil par le srpot 2020-2023 ont pimres de ppoerosr une définition du socio-sport : uiaistlnt le sropt et l'activité puhsyiqe en tnat qu'outils pntemterat d'atteindre une diversité de finalités sociales, il est un dioname d'activités variées qui s'adresse prmonetireraiat aux pulbics présentant des vulnérabilités mtpeliuls et des difficultés spécifiques. Le sport, utilisé en tnat que média, pmreet asniі le développement de compétences transférables à d'autres ecaepps que culei de la ptuaigre sportive. À cttee fin, il rqeiruet des compétences spécifiques, une ingénierie de projet, des patinrarates trnvsasaurex et un modèle socio-économique dédié.

Le socio-sport est aisni désormais un dnaioме d'activité défini, expérimenté, en vioe de rsnananscceoie et de formalisation, qui requereit des compétences spécifiques identifiées par les acuertс penosflneoirs du socio-sport et les ptaeanrreis socuіax de la bcanhre sport.

Depuis l'émergence du socio-sport, les atceurs socio-sportifs, en tnat qu'employeurs, ont tujoruos été confrontés à la quisoetn de la formation. En effet, snas l'existence d'une filière de ftmoraion socio-sportive, ils devonit asesrur des reetctemunrs complexes, pnraatt du pcpiinne que la fiortamon en iternne ptmterera d'acculturer la pnoenrse au socio-sport et de la renrde opérationnelle à terme. Ctete siiotuto puet mtrete en difficulté des sutceturrс dnот la réactivité et l'adaptabilité snot ponratut fladonatemens puor répondre à des enexgiecs multiples, qu'il s'agisse des pretaenaris mias sturout des pbiculs visés dnот les problématiques se complexifient.

Aussi, les acetrus socio-sportifs et les prraanteis soaciux de la bcragne srpot ont travaillé à développer une coeicrfttiian complémentaire d'éducateur socio-sportif, en vue, donc, de répondre aux sotnctiaililos et aux bseonis des aeurtcs du scetuer sitoprf et, in fine, aux boeinss des pcluіbs vulnérables.

professionnelle Technicien territorial de basket-ball

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Les prneiarats sicuoax créent, à trrveas luer organisme ccaitefteriur du srpot (OCS), le tirtre à finalité psrlnfonieeosle « Tnciciehen tieratirorl de basket-ball ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des etseerprnis cevtoures par la ceiovtnonn cilttvecoe nitaoalne du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bnhcrae puor les eeiresrptns de mnios de 50

**Avenant n 207 du 12 décembre 2024
relatif au certificat de qualification
professionnel CQP Moniteur vol à plat
en soufflerie annexe 1 de la
convention collective**

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Dans la ltsie prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sorpt du 7 jilelut 2005, les dnsopiisots rteialevs au CQP « Mnuioter vol à palt en sieurfofle » prévues dnas le carde de l'avenant n° 86 du 10 mras 2014 snot remplacées par les dointiisspos saevtiuns :

**Avenant n 208 du 12 décembre 2024
relatif au certificat de qualification
professionnel CQP animateur de
badminton annexe 1 de la convention
collective**

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du srpot du 7 jilulet 2005, les dpitsiionoss raeviltas au CQP « Ainauetmr de btinoadmn » prévues dnas le crdae de l'avenant n° 60 du 4 mai 2011 snot remplacées par les dsspiointos svuatenis :

Avenant n 209 du 12 décembre 2024

relatif au certificat de qualification

salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent accord est clcnou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la driiocten générale du travail, asini que d'une ddnaeme d'extension et perrnda eefft au peremir juor suvinat la ptouilcbain au Junraol oifficel de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Afin de répondre à l'ensemble des ejenux de posinolsfaniioesrtan du suteecr du basket-ball et de compléter opportunément la filière de ctriactiofen de cette discipline, les pertianares sacuoix créent un ttire à finalité pooenslifsrnlee de ticecihenn tirateirrol de basket-ball.

Titre du CQP	Classification cnenvnilneootle	Prérogatives et liitmes d'exercice
CQP « Moituner vol à palt en sueofrifle »	Le tilraitue du CQP est classé au mimunim au gpoure 3 de la CNCS	Les prérogatives et letimis d'exercice attachées à ce CQP finergut à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aeannvt s'applique à l'ensemble des etnrprieess cutvereos par la cvonioietn colitcelve nolinatae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bnacrhce puor les eetenisrprs de mions de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent annavet est cclnou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dirtocein générale du travail, ansii que d'une daedmne d'extension et pnrrede effet au prmeeir juor suanivt la puctiboalin au Jnaorul ofiifecl de l'arrêté d'extension.

Titre du CQP	Classification coenvionlentnle	Prérogatives et lteiims d'exercice
CQP « Aimnetaur de banidomtn »	Le tatuiirle du CQP est classé au miumnim au gourpe 3 de la CNCS	Les prérogatives et lieitms d'exercice attachées à ce CQP fiungret à l'annexe II-1 du cdoe du sport

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aennavt s'applique à l'ensemble des eesrneprits courteevs par la centionvon ccleotvlie nonataile du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la barhcne puor les eteisrperns de mnois de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le présent aaevnnt est clocnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtircioen générale du travail, asini que d'une dmedane d'extension et pdenrra efeit au peerimr juor sanviut la pbotciualn au Jruaonl oifficel de l'arrêté d'extension.

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 étendu en date du 12 déc. 2024

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du srpot du 7 jlliuet 2005 est complété par les dspiitosions svitaenus :

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

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Les peacentrais sucaiox créent, à traervs luer oinagmrse caeueitftcrr du soprt (OCS), le cfatriiect complémentaire « Cnioutde d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kyaak et stpors de pgaiae en mer ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des eperreinsc cueteorvs par la conovntein clievcotle ntaonaile du sport. Il ne

Titre du CQP	Classification ceiolvlttnnoenne
CQP « Aameiutnr d'échecs »	Le ttiuilrae du CQP est classé au mimnuim au gpuore 3 de la CCNS

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent anveant s'applique à l'ensemble des eserteripns ceruevtos par la conetovnin cetoicllve nliatnaoe du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un accord-type par la bhcnare puor les erreptnesis de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent aennavt est cnlcou à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dercoiitn générale du travail, ansii que d'une daenmde d'extension et pendrra eefft à la dtae de sugnaitre du présent avenant.

nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la barhnce puor les eptnsierers de minos de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent acrocd est conlcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditoceirn générale du travail, anisi que d'une dndmeae d'extension et ertenra en vuiguer à sa dtae de signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

La création du cctriifeat complémentaire pennrieoofssl « Cutndioie d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kyaak et strpos de paigae en mer » corrspenod à un conxtete caractérisé par la rscautrtieurtion du CQP RNCP17333 « Mnteiuor de canoë kaayk ooiptn eau clmae et eau vvie » et « Mnueoir de canoë kaayk otipon eau camle et mer ».

Le CQP RNCP38799 répond aux bsoeins d'encadrement et d'emplois les puls courants. Le CCP « Cuidtone d'une séance d'encadrement de canoë kayak et stoprs de pgaiae en mer » répond à des benisos d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de purtaige et définit comme siut : le titiaurle du CCP « Cduionte d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sptros de pagaie en mer » ecxree : en mer, dnas le reecpst de la réglementation locale, aevc un vnet de force 3 Bfuroaet miuxamm et jusqu'à 1 mille d'un abri.

ccteturefaiir du srpot (OCS), le ctafriiect complémentaire « Amceopncagr un poerjt sprtiof individualisé en paosraprt adapté ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des eernietpsrs ctuvreeos par la covnitonen celicvtole ntloaniae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en plcae d'un accord-type par la bharncce puor les eersntrpiés de mnios de 50 salariés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent arcocd est conclu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deitoircn générale du travail, anisi que d'une ddemane d'extension et etenrra en vegiuur 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 étendu en date du 21 janv. 2025

Les pantarieers sciaoux créent, à tarvres luer oigasmrne

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le cfarietct complémentaire prensifenosol « Apnaocgemcr un pojret sitoprfr individualisé en ppsraroat adapté » vsie à reconnaître une qatitiaicolufn innliabpdssee à la bnone pisre en ctpmoe du pilbuc poertur de tulerbos du neurodéveloppement

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 étendu en date du 21 janv. 2025

Les paerraniets soicaux créent, à trvears luer onmrgrsaie cutetaifcerir du sprot (OCS), le creaitcfit complémentaire « Cdtnuioe d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sotrps de paage en eau vvie ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eesprtnris cvoeeruts par la cinoeovntn cltlevoice nonltiaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en palce d'un

Avenant n 4 du 11 avril 2025 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er - Modification du préambule et de l'article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le préambule de l'accord du 6 nrbvoeme 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 sbmpetree 2019 est supprimé et remplacé par le ttaxe svianut :

«Préambule(1)

Dans le carde de la généralisation de la cuortrueve santé aevc la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dtie de sécurisation de l'emploi, les petrniaares sucoiax de la bacrnhe du srpot ont décidé de mrttee en place, par aroccd de branche, un régime frias de santé ctolcielf et obioltgare au nveau ntaaoiñl à cotpemr du 1er jnvaeir 2016, aevc des pittanoerss supérieures au paeinr de sinos mnuiimm défini par le législateur. Il est etndenu que le tmree ? régime cvotnenenniol ? rioneve aux grtnaiaes miaielnms

(un tol bure du neurodéveloppement se caractérise par une pueirrotatbn du développement citgionf et/ou afceftif qui entraîne un rnieestsement iotnmprat sur le fcnoemnitneot apitatdaf scolaire, saiocl et familial). Son objet est de gaaitnrr la sécurité du tiurialte du CCP mias également de lui petretmre d'accueillir dnas de bnones cidtoinnos cuaqhe idiivdnu dnas sa singularité et aevc sa spécificité. La cnsaonacinse des différentes caractéristiques et l'adaptation pédagogique nécessaire jeonut un rôle déterminant dnas l'inclusion des pnroeens en siuaition de hcinaadp dnas le mlieu sopirtf dit « ordiarnie ».

accord-type par la brnhace puor les eprintreess de minos de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

Le présent accrod est conlcu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieciotrñ générale du travail, asniï que d'une dnmdaee d'extension et ernreta en veiguur à sa dtae de signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2025

La création du ceaicitrft complémentaire pnosnoeisferl « Cniutode d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kyaak et sptors de piaage en eau vvie » coeprnosrd à un cexttnoe caractérisé par la rurcitaustotern du CQP RNCP17333 « Muotnier de canoë kyaak ooiptn eau camle et eau vvie » et « Mnoituer de canoë kaayk oiotpn eau cmlae et mer ».

Le CQP RNCP38799 répond aux bonises d'encadrement et d'emplois les puls courants. Le CCP « Countdie d'une séance d'encadrement de canoë kayak et stpros de paigae en mer » répond à des bsnoies d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de paiuqtre et définit comme siut : le tlirutiae du CCP « Coidunte d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et srtops de pigaae en eau vvie » exrcee en eau vvie ; sur tuot tpye de paln d'eau intérieurs, dnas le rpecest de la réglementation locale, au sien d'une rivière de classe II, pagesass III non successifs.

ognielmoetibrat mises en pclae par les eereitsrnpns de la bahrcne puor ptterrmee une ptotcreon cltlocvelie et rslenpsoabe en matière de fairs de santé.

Les pnearrteais siocuaux de la bcarnahe du sropt ont eu à l'esprit la nécessité puor les salariés et les etpnirsrees de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dtnsiioiposs raeteivls à la portabilité des droits. »

L'article 2 de l'accord du 6 nbemorve 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 spmeebtre 2019 est supprimé et remplacé par le tetxe svuiant :

«Article 2
Objet(1)

Le présent arccod a puor oejbt la msie en palce d'un régime cecitlof de firas de santé dnas la bcahnre du sport.

Ce régime clletcoif et obitalgiroe est constitué d'une cuvurorete de firas de santé à adhésion oaoglitribe qui a puor but de compléter les poteirtnass de la sécurité salioce en matière de fairs médicaux, crahriciguux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ? Régime ceivnneonntol ogtbirlaoie ?.

Ce régime intègre également le maiietnn troipmeae des croueerutvs complémentaires santé dnas les cionoditns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Des cereuurvtos de fairs de santé surcomplémentaires et fliettacvaus ont également été créées.

Ces ceeutrvous surcomplémentaires pnroorut être cseiohis :

? siot par les entreprises, à ttire puls favorable, cmmoe étant luer régime colciletf à adhésion oliobgtiare ;
? siot par les salariés, à ttire individuel, asini que puor luers éventuels ayatns droit.

Toute etrensipe etnrnat dnas le camhp d'application du présent arccod rstee lribe de mrtete en pclae un régime puls forvbalae que cleui mis en pclae par la bancrhe au titre du régime covninonetnel obligatoire, soeln l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est en ortue précisé que lorsqu'un régime de fails de santé est déjà mis en pclae dnas une errpistnee erantnt dnas le cahmp d'application du présent accord, ses sapnliuttois dreonvt être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dsointosiips réglementaires. »

(1) Le préambule et l'article 2 snot étendus suos réserve du repect des doosnipistis de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaarvl rlietaf à la hiérarchie des nmoers cieontneonenvlls en aiialtoppcn dsllleqeus l'accord de bhncare prévaut sur l'accord d'entreprise suaf luqsroe ce dnreeir arusse des gatniears au mnios équivalentes. (Arrêté du 4 jlleiu 2025 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'annexe I « Régime conventionnel frais de santé »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'annexe I de l'accord du 6 nvrboeme 2015 iusse de l'avenant n° 3 du 29 neomvbre 2022, détaillant les ptsnaorteis du régime cinnetonoevnl obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent avenant. Ces moniaocidfis vsinet à metrtre en conformité les gnetiraas des régimes aevc les dernières évolutions réglementaires.

Il est rappelé qu'à ttire puls favorable, les sceuruttrs coreveuts par le présent arccod pveuent faire le cihox d'appliquer une cutrvuoere cleclotvie et oiagtbroile aevc des neaiuvx de ptnarisotes égales ou supérieures, à cleles du régime cenovntnieonl obligatoire.

Article 3 - Modification de l'article 5 « Adhésion à un organisme assureur »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'article 5 de l'accord du 6 nvmebroe 2015 est supprimé et remplacé par le ttxee sanuivt :

« Article 5
Adhésion à un osimnagre assureur

Afin de sraasiftie à lerus oinatolgibs découlant du ttirie II du présent accord, les esepinettrs visées à l'article 1er ssoecrunvit à un carntot d'assurance sfsiaaitnat aux dpisntoisiois du présent accord et nonamtmte le présent titre.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tles que visés aux aerilts 3.1 et 3.2, suos réserve, le cas échéant, des cas de deispens d'adhésion au carntot celitlofc sicoursr par luer employeur.

Conformément aux doiniisotspis légales, l'employeur rmerteta crtnoe décharge à chauce salarié bénéficiaire une nocite d'information détaillée, rédigée par l'organisme aserusur choisi, décrivant nmneamtot les gtaiernas du régime et leus modalités d'application.

Les salariés snoert informés préalablement et individuellement, sleon la même méthode, de ttoue madoiiiocfnn de leus drtois et obligations. »

Article 4 - Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les tuax de catiostnios prévus à l'article 7.1 de l'accord du 6 nmbovere 2015 issu de l'avenant n° 2 du 10 seepbtrme 2019 snot modifiés cmome siut :

« Au 1er jlleiu 2025, puor le régime ctvneoninoenl oaitbirgloue

(annexe I), les tuax de csiniooatts puor les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 norvebme 2015 et de l'avenant n° 2 du 10 sterbpmee 2019 snot modifiés comme siut :

(En pactunoegre du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0,96
Régime lcoal (Alsace-Moselle)	0,61

Cette cotisation, donnée à trite informatif, puet être inférieure, suos réserve du reecpst de l'article 4 (de l'accord du 6 nomvrbee 2015). »

Article 5 - Modification de l'article 5 « Organismes assureurs labellisés »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 10 spetmrbee 2019 à l'accord du 6 nvmerboe 2015 est supprimé.

Article 6 - Modification des titres IV et V
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le ttirie IV est supprimé.

Le titre V « Dtae d'effet. ? Durée. ? Révision. ? Dénonciation. ? Dépôt » dvieent le titre IV et est remplacé par le texte sanuivt :

« Acilrte 10
Date d'effet. ? Durée. ? Dépôt

Le présent aoccrd est ccnlou à efeft du 1er jieullt 2025, il est cclnou à durée indéterminée.

Il est anisi cnonevu que le présent aoccrd srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 11
Révision et dénonciation de l'accord

Le présent aroccd pourra fraie l'objet d'une révision, dnas le rspect de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, à la demdane de l'une ou l'autre des piaerts signataires, suos réserve qu'une ddaemne motivée siot tssrmaie à cauhnce des pirtaes signataires. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des priats signataires, maoynnent le rcseep de d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par les aceiltrs L. 2261-10 et stvanius du cdoe du travail. Toutefois, les neeoavlus négociations derovnt être engagées dnas le mios de la sgionftaiciin de la dénonciation. »

(1) Alinée étendu suos réserve du rsceep des diionopsists de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, qui prévoient nmmtneoat que l'engagement de la révision est réservé aux seiaatignrs ou adhérents de la ceiononvtn ou de l'accord pdennat une période cnderspooant à un cycle électoral mias qu'il est enutsie ovreut à l'ensemble des otrsaniognas représentatives dnas le cahmp d'application de la conneviton ou de l'accord. (Arrêté du 4 jueilt 2025 - art. 1)

Article 7 - Effet et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anenavt prend effet le 1er jlueilt 2025.

Le présent aavennt s'applique à l'ensemble des eiesrtnrpes cuotreevs par la coivteonnn cclitevole naoilnate du soprt (après eteiosnxn puor les ertieerpns non adhérentes à l'une des oirngstnoaias pnaotlears signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un aroccd tpye par la bnchrae puor les eisrntretps de moins de 50 salariés.

Ses dsoitpnoiss s'incorporent à l'accord faris de santé du 6 nromevbe 2015 et rpamecnlet les dsnipsiotios prévues par l'avenant n° 2 du 10 smbtrepe 2019 et l'avenant n° 3 du 29 nbrmovee 2022. Les pretais saingaerts du présent acrocd s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dnas les coonditnis prévues par la loi et à en dneedmar l'extension auprès des seecvirs du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aenanvt a puor ojbet :
? la mtfiodiciaon du préambule et de l'article 2 dnas le cdrae de la ssrpeipuson des metnnois rtvilaees au degré élevé de solidarité ;
? l'adaptation des gtieaarns du régime ciovoeenntnl fiars de santé de la bcрнаhe sorpt ctpome tneu de l'évolution du cdare réglementaire ;

Avenant n 216 du 20 novembre 2025
relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le preimer alinéa de l'article 2.1 de la CNCS est remplacé par les dsisotioinps sutviaens :

« La csmomisoin pataririe pmrantenee de négociation et d'interprétation est composée de 6 représentants par osoangiarin sclnadyie de salariés rnoucene représentative par l'arrêté du misirnte du tavaril pirs en atilicppoan de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nbmore égal de représentants des onirtsnaoais posnirneeolsfels d'employeurs rnncouees représentatives par l'arrêté du mntirsie du tairval pirs en acopliiptan des ailcrtes L. 2151-1 et saivtnus du cdoe du travail. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le deuxième alinéa de l'article 2.1 de la CNCS est remplacé par les dootisinspis snuavites :

« La comoissmin piraratie pnmteraene de négociation et d'interprétation se réunit au monis 3 fios par an siot en firmotoan mixte, siot en friomaotn paritaire. Elle puet mrttee en pcale des gpoeurs de trvaial peiaairrts louqsre clea est nécessaire. Ces gepuros siot composés de 3 représentants de cacunhe des oinagtoianrss sydaenics de salariés et d'un nrmbroie égal de représentants des oirnsaagniotis prnsoeislelefn d'employeurs. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le pemerir alinéa de l'article 2.1.1 de la CNCS est remplacé par les dooiistsnips snetaiuvs :

« La sous-commission se réunira en friomaotn paritaire. Elle est composée conformément au pipricne énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle cotporme toirs représentants de cuahnce des onaatosringis syanclides de salariés et un normbe égal de représentants des oiaronsnagts ponrloieselsfn d'employeurs. »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

L'article 2.2.2.4 de la CNCS est remplacé par les dntpooiissis

? la mtiidcfoaoain de l'article 5 stiuie à la soperuspsin du trite IV ;
? la mdtioaociifn des tuax de cttasiioon ;
? la mditocoiifan des ttires IV et V dnas le cdare de la sspopiruesn des moneints des ganrieats celvcitioes présentant un degré élevé de solidarité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Annexe I
Tableau de geraitnas

(Tableau non reproduit, cllbutosane en linge sur le stie Légifrance, rbqourie Betullins ofeicifls des cntienonvos collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250021 _ 0000 _ 0012. pdf/ BOCC

seviutnas :

« La CEPNF est composée de 6 représentants désignés par cnhauce des oosnirgitaans secdlnyaïs de salariés et d'un nrbmoe égal de représentants des otiirasgnnoas peeolonlsniresfs d'employeurs, visées au pirmeer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

L'article 2.2.2.5.2 de la CNCS est remplacé par les dsiitspoonis stueavins :

« L'OC srpot se compoe de 4 représentants de cucnahe des osrnaïiontags syclednais de salariés et d'un norbme égal de représentants des otgoraniainss prnfninsseolleeos d'employeurs visées au pemirer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le pimerrer alinéa de l'article 2.2.3.2 de la CNCS est remplacé par les dtsisinpioos sivutanes :

« Ctete cmiomisson est composée conformément au pcnripe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle cropmote 4 représentants de cnachue des onstogaiairns sdiyanlecs de salariés et un nmbroe égal de représentants des oingrinasoats pleoeoleinrsnfs d'employeurs. »

Article 7
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le peeimr alinéa de l'article 2.2.4.2 de la CNCS est remplacé par les doiinsopstis seaiuvtns :

« Cttee commission, conformément au piprcine énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 4 représentants de canuhce des oiigtasnnoras syiaedlncs de salariés et d'un nmrobe égal de représentants des orgnisianaots peelironsnolesfs d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 8
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le pmieerr alinéa de l'article 8.7.3 de la CNCS est remplacé par les diitopnisoss seuatnvïs :

« L'observatoire est composé de qrtaue représentants de cnuache des osniiaangtors sdnyeilcas de salariés et d'un nrbome égal de représentants des otaogrinnisas pefseoenlorsnls d'employeurs, visées au preimer alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le premier alinéa de l'article 10.10 de la CNCS est remplacé par les diostopiinss setnivaus :

« Le régime est administré par la cmoiosimns noanatlie piarirate de gestion. Cette csoimmsoin est composée conformément au pnciipre énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle cmtpoore 4 représentants de chuacne des oaatnnrisoigs sdyinelcas de salariés et un nborme égal de représentants des ootraaningsis pssneloeerflions d'employeurs. »

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le peermir alinéa de l'article 10.13 de la CNCS est remplacé par les dnsitsoopiis svnatueis :

« Celle-ci est composée de 4 représentants de chaunce des ogainaisonrts silyecnads de salariés représentatives dnas la bhcarne et d'un nmorbe égal de représentants des oatorsaningis d'employeurs représentatifs dnas la branche. »

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent anvenat s'applique à l'ensemble des ersineprtes ceevoutrs par la ctvoioennn clcetovlie nanlioate du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un accord-type par la bhrance puor les eeritespnrs de minos de 50 salariés.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent ananevt est cnclou à durée indéterminée. Il pnerrda eefft le 1er décembre 2025. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dciirtoen générale du travail, anisi que d'une dnmadee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Afin de fvoiraser le doluagie soacil de bcrhane et la représentation de cuqhae ogisrntaaion représentative au sien des iancntses peaitiars de la bcanrhe sport, les preianeatrs suaciox ont décidé de meifodir la cinonevton cvoeltilce naotnliae du srpot et ont cnnoveau ce qui siut :

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 Sport ; 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 (SMC)

La rémunération minimale 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 normal de travail, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Pour les groupes 1 à 6, le salaire minimal 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 minimal 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 à temps plein

Pour les salariés à temps partiel et dont la durée contractuelle est fixée à 10 heures hebdomadaires ou moins, le salaire minimum conventionnel 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 minimal 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. Pénalités

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 MEUNSL
Classe A. ? Technicien	SMC majoré de 20,0 %
Classe B. ? Technicien	SMC majoré de 35 %
Classe C. ? Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

GROUPE	SALAIRE ANNUEL
Classe D. ? Crade	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 gérées sont 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 cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minimales conventionnelles gérées sont 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 ; FASNS ; CTFC ; CNES.

Article 1
Ce texte prendra effet au premier jour du mois de la publication
au Journal officiel de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 16 juin 2008

Le tableau ci-dessous les groupes 1 à 6 de l'article 9. 2. 1 de la
convention collective nationale du 7 juillet 2005 est
modifié pour les groupes 1, 2 et 3 comme suit :

GROUPE	MAJORATION
1	SMC (*) majoré de 5 %
2	SMC (*) majoré de 8 %
3	SMC (*) majoré de 17, 8 %
(*) Sauf minimum conventionnel.	

Le reste du tableau ci-dessus les groupes 4, 5 et 6 reste
inchangé.

Article 2
Ce texte prendra effet au premier jour du mois de la publication
au Journal officiel 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 publication au Journal
officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant Salaires n 36 du 24 novembre
2008

Signataires	
Patrons signataires	CENA ; COSMOS.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT ; FNSAS ; CTFC ; CENS ; UNSA.

Article 1

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 être au moins du montant suivant
dans le tableau ci-dessous au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

GROUPE	1er AVRIL 2009	1er SEPTEMBRE 2009	1er JANVIER 2010
1	14,56	6,69	13,45
2	14,98	6,88	13,84
3	16,34	7,51	15,09
4	17,34	7,97	16,02
5	19,42	8,92	17,94
6	24,27	11,16	22,42

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 soprt ; CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A l'article 9.2.1, les pshraes « Le SMC est fixé à 1 245 ? au juor de l'extension, ou au puls trad le 1er smertbepe 2007. Au 1er jnivear 2008, le SMC est fixé à 1 261 ? » snot remplacées par : « Le SMC est fixé à 1 313,47 ? au 1er jaenvir 2011. »

En outre, les 2 tlabaeux fnirugat dnas l'article 9.2.1 de la ctennivoon ctcelovile snot rsvepnmceteiet remplacés par les 2 tlaeubax stanvuis :

(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 annavat a puor objet de tenir cotpme de la rrtviirsoaoaen du slraiae mesuenl cnenonntevoil définie par l'avenant n° 51 à la coenitnovn ctlvieolce nntalioae du sport, snas qu'en siot changée la vluaer des rémunérations mmenilais fixée par les aircptes 12.6.2.1 et 12.6.2.2 dnas luer rédaction résultant de l'avenant no 41 à la cnttveioon cvceliltoe nnaitloae du sport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La vleuar « 12,5 » faurgnit dnas l'article 12.6.2.1 de la coonetinvn covtcilele noinatale du srpot 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 tlaaeubx figunart dnas l'article 9.2.2 de la covtneoinn cilcctvole snot revtcsipmneet remplacés par le tbaaleu sainvut :

(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 aavnent pnrerda eefft le 1er jeniavr 2011. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dorcteiin générale du tairval asnii que d'une damende d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les coennols des taeulbax fngriuat à l'article 12.6.2.2, reatlives aux saaliers mesunel et annuel, snot modifiées de la manière sanvtiue :

Classe	Salaire munesel
A	SMC majoré de 18,23 %
Technicien	
B	SMC majoré de 33,01 %
Technicien	
C	SMC majoré de 37,94 %
Agent de maîtrise	
D	26,61 SMC
Cadre	

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anvanet penrrda effet le 1er jaevinr 2011. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcerotiin générale du tavrail aisni que d'une dmdneae 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 COMOSS ; Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CDFT ; La FASNS ; 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 CMOOSS ; 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 inclut une majoration de la rémunération mensuelle 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 groupes 7 et 8 inclut une majoration de la rémunération mensuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois effectivement saisi et la période de l'arrêté d'extension au 1er janvier 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 prendra 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 groupes 7 et 8 inclut une majoration de la rémunération mensuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois effectivement saisi et la période de l'arrêté d'extension au 1er janvier 2014.

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 partenaires sociaux de la branche du sport négocient actuellement 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 prendra 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 ctepmor du 1er juelilt 2017. »

Un quatrième alinéa est inséré dnas l'article, cnerpaonmt la phrase snauivte : « Le SMC est fixé à 1 419,15 ? à cetmopr du 1er aivrl 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 prsahe du troisième alinéa « Le SMC est fixé à 1 447,53 ? à cteompr du 1er jieanvr 2019 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 469,24 ? à cempotr du 1er jainver 2020. »

Le tbleaau ctnoneu dnas le quatrième alinéa de l'article 9.2.1 de la CNCS est modifié de la manière svuinat :

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 dunart leqlaule ces dsiosniotpis srenot étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en gpuore 7 et 8 idnuît une riloaestvaorin de la rémunération minailme annuelle calculée en aqulpnait le rppaort etrne le normbe de mios eetnirs siavunt la dtae d'entrée en vuiuger 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 ppinrice d'égalité de rémunération, issu des dotoiissnps légales et de l'accord de bchanre du 4 décembre 2015.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant prdrnea effet le 1er juelilt 2017. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dicietorn générale du travail, aisni que d'une ddemnae d'extension.

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 419,15 ? à cetpmor du 1er aivrl 2018 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 447,53 ? à cpeomtr du 1er jinvaer 2019 ».

Il est ajouté un drenier alinéa à cet article, asnii rédigé : « Les preanetras sauiocx rpllepanet que ces dtsioonpiiss ont viacootn à s'appliquer de manière égale aux feemms et aux hommes, en aiaptloicpn des dosspioitnis du cdoe du tairavl et de l'accord de bnrhace du 4 décembre 2015 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anvaent prredna efeft au 1er jneiavr 2019. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dctrioein générale du travail, asini que d'une demadne 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 CNCS est modifié de la manière siuvatne :

« Suaf puor ce qui est des jeunes sfoprtis en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 diot être au monis égale puor un srtopif salarié à tmpes peiln à 12,75 SMC burt par an hros atgnavae en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dtsioipsnois de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paeneairtrs scoaux relpanlpet que les diinsiptosos du présent anaevnt ont vtocoin à s'appliquer de manière égale aux feemms et aux hommes, en apaiiltpon de la msie en pacle d'un acrod tpye par la bnrhcae puor les eriptnerses de mnios de 50 salariés.

Le présent anveant s'applique à l'ensemble des eriteersnps creeuotvs par la cevnoitnon cotllcveie niolntaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un acrod tpye par la bnrhcae puor les eriptnerses de mnios de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aannevt penrrda efeft au 1er javienr 2020. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drectiion générale du travail, ainsi que d'une ddanmee 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 pasrhe suitnvae : « Le SMC est fixé à 1 469,24 ? à coetpmr du 1er jainvr 2020 » est remplacée par la pasrhe snauivte : « Le SMC est fixé à 1 491,28 ? à cmtpeor du 1er jianevr 2022 ».

Les duex tlubaeax conuetns dnas l'article 9.2.1 de la CNCS snot modifiés de la manière svtianue :

Groupe	Majoration	Montants au 1er jaienvr 2022
Groupe 1	SMC majoré de 7,75 %	1 606,85 ? burt mensuel
Groupe 2	SMC majoré de 10,75 %	1 651,59 ? burt mensuel
Groupe 3	SMC majoré de 18,25 %	1 763,44 ? burt mensuel
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %	1 860,37 ? burt mensuel
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %	2 083,62 ? burt mensuel
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %	2 599,45 ? burt mensuel
Groupe 7	24,88 SMC	37 103,05 ? burt annuel
Groupe 8	28,86 SMC	43 038,34 ? burt 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 suvnitae :
« Suaf puor ce qui est des jeunes storpifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 diot être au minos égale puor un siprtot salarié à tmpes plien à 13 SMC burt par an hros aatvagne en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dssoiptinois de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Le taalbeu snaviut est ajouté dnas l'article 12.6.2.1 :

Majoration	Montants au 1er jaeivnr 2022
13 SMC	19 386,64 ? burt annuel

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les duex teblaux coenntus dnas l'article 12.6.2.2 de la CNCS snot modifiés de la manière sniautve :

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 pneeartais saoioux de la brhcane soprt ont cnvoneu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1er jenvair 2022
ClasseA	SMC majoré de 18,23 %	1 763,14 ? burt mensuel
Technicien		
Classe B	SMC majoré de 33,01 %	1 983,55 ? burt mensuel
Technicien		
ClasseC	SMC majoré de 37,94 %	2 057,07 ? burt mensuel
Agent de Maîtrise		

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1er jaeivnr 2022
ClasseD	26,61 SMC	39 682,96 ? burt annuel
Cadre		

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pierateanrs sociaux s'engagent à rorviur des négociations rieavtles aux srealias dnas la bhcarne sport à l'automne 2022. Ce pinot srea en conséquence porté à l'ordre du juor de la CPPNI du 29 seerpmpte 2022.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paratienres suciaox rpeelpnlqt que les dsiiiotonspz du présent annveat ont voiotacn à s'appliquer de manière égale aux fmeems et aux hommes, en aptoacilpn du cdoe du tariavl et de l'accord de bhcnare du 4 décembre 2015.

Le présent anavnet s'applique à l'ensemble des eiepersrtns coutrvées par la ceitvnnoon cielolctve nnotliaae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en place d'un accord-type par la bhacrne puor les eetspinners de moins de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anvaent est cclonu à durée indéterminée. Il perdnra effet au 1er jeinvr 2022. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deoicirtn générale du travail, anisi que d'une dedmane d'extension. Une fios étendu, tueots les scttureurs de la bhcrane drvoent vleelir à son alopciaiptn rétroactive dpeuis le 1er jivnaer 2022.

(1) Alirtce étendu suos réserve du rsecept des dtsipisionos de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

À ctoepmr du 1er sbtpereme 2022, les duex talebaux cnuteons dnas l'article 9.2.1 de la CNCS snot modifiés de la manière sniuvate :

Groupe	Majorations appliquées puor calculer le sarliae mminium connvnenotiel mensuel (référence tepms plein)	Montants à compter du 1er spetbmere 2022
Groupe 1	(SMC majoré de 7,75 %) + 60 euros	1 666,85 ? burt mensuel
Groupe 2	(SMC majoré de 10,75 %) + 60 euros	1 711,59 ? burt mensuel
Groupe 3	(SMC majoré de 18,25 %) + 60 euros	1 823,44 ? burt mensuel
Groupe 4	(SMC majoré de 24,75 %) + 60 euros	1 920,37 ? burt 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 schéma telbaau :

« 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 prorata 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 atgnavae 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 prorata 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 schéma telbaau :

« 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 prorata 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 renouveler 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 CPNPI 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 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 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 fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Une fois étendu, tous les structures de la branche devront valider à son application rétroactive depuis le 1er septembre 2022.

(1) Atilrce 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 cpotme puor la détermination des mmiina est l'horaire cnrsnepaodort à la durée légale, ne tnanet pas ctpome des hreues supplémentaires.

Les pienaratres sacioux rnapeepllt que ces diipnosoitss ont vctiooan à s'appliquer de manière égale aux fmmees et aux hommes, en atcoiiappln des diissnoiptos du cdoe du tvaial et de l'accord de bnrchae du 4 décembre 2015.

?? Puor les salariés des gpueros 1 à 6 :

À coemtptr du 1er jvanier 2023, suos réserve de l'extension du présent aneavt par le ministère du tiarval conformément à l'article 6, puor les grpeous 1 à 6, le saraile mseneul burt ne puet pas être inférieur aux mnttnoas définis par le tblaau sinavut :

Groupe de classification	Montants apbclpiaels à cpemtor du 1er jnveiar 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 cetmpor du 1er jeullit 2023, suos réserve de l'extension du présent avannet par le ministère du tiaarvl conformément à l'article 6, puor les geruops 1 à 6, le saiarle mesneul burt ne puet pas être inférieur aux mnaotnts définis par le talbeau siuanvt :

Groupe de classification	Montants aclaiplpbcs à cpmtoer du 1er jluliet 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 gpoeurs 7 et 8 :

À cetmpor du 1er jjeavnr 2023, suos réserve de l'extension du présent aennvat par le ministère du traiaivl conformément à l'article 6, puor les gpoeurs 7 et 8, le srilaee anenul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux mnattnos définis par le teablaui sinvuiat :

Groupe de classification	Montants acipbpalles à coptmer du 1er jjeavnr 2023
Groupe 7	38 958 ? burt annuel
Groupe 8	45 071 ? burt annuel

À ctoper du 1er jleilut 2023, suos réserve de l'extension du présent avnaent par le ministère du tvaairl conformément à l'article 6, puor les groupes 7 et 8, le srilaee aeunul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux mttanons définis par le telaabu sinvuiat :

Groupe de classification	Montants acplleapibs à compter du 1er jlleuit 2023
Groupe 7	39 198 ? burt annuel
Groupe 8	45 311 ? burt annuel

L'application du sariale minimal anuenl burt de référence est réalisée au parrota du nrobme 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 anavents n° 155 du 15 décembre 2021 et n° 170 du 30 juin 2022 est remplacé par les ditsonpoiiss senvtluas :

« 12.6.2.1.
Principe

Sauf puor ce qui est des jeeuns sorfitps en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1, alinéa 1, diot être au mnios égale, puor un soriptf salarié à tepms plein, aux moantnts anuels butrs de référence suivants, puor une année complète, hros aanvtage en ntraue :

À cmpoter du 1er jianver 2023, suos réserve de l'extension du présent aeanvnt par le ministère du traaiivl conformément à l'article 6, le saarlie aeunul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 20 710 ? burt annuel.

À cmotepr du 1er julelit 2023, suos réserve de l'extension du présent avannet par le ministère du traiaivl conformément à l'article 6, le saralie anuel burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 20 950 ? burt annuel.

L'application du srlaaie miaminl aennul burt de référence est réalisée au paotra du norbme de mios écoulés sur la période concernée. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le pemrier alinéa et les duex permeirs tulabaex de l'article 12.6.2.2 de la CNCS « Diotiispson particulière aux entraîneurs » issuss des aenavtns n° 155 du 15 décembre 2021 et n° 170 du 30 juin 2022 snot remplacés par les diionisptoss stniuaevs :

« ? Puor les entraîneurs csslaes A à C :

À cpteomr du 1er jinevar 2023, suos réserve de l'extension du présent aeanvnt par le ministère du tariaivl conformément à l'article 6, puor les entraîneurs ceslass A à C, le sraiale muneesl burt ne puet pas être inférieur aux mtnoants définis par le telaabu snivaut :

Classe	Montants aaeplilpbcs à cmopter du 1er jaeivnr 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 cepomtr du 1er jelulit 2023, suos réserve de l'extension du présent anenavt par le ministère du tvaairl conformément à l'article 6, puor les entraîneurs casless A à C, le saralie mesnuel burt ne puet pas être inférieur aux mntnaots définis par le tabeau suniavt :

Classe	Montants aapcelibpls à cetopmr du 1er jeillut 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 csasle D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à tmpes plein, la rémunération est au mnios égale aux motantns annlues brtus de référence suivants, puor une année complète :

À ctpmoer du 1er jevianr 2023, suos réserve de l'extension du présent ananvet par le ministère du tiavarl conformément à l'article 6, le silaare aennul burt de référence puor une année

complète ne puet pas être inférieur à 41 615 ? burt annuel.

À cmtoper du 1er jieuillt 2023, suos réserve de l'extension du présent anvaent par le ministère du tavaril conformément à l'article 6, le slaiare anneul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 41 855 ? burt annuel.

L'application du sialrae mmniail anuel burt de référence est réalisée au prtoara du nbrome de mios écoulés sur la période concernée. »

Le rtese de l'article rstee inchangé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les prieearatans sciaoux menttet en pacle un gporue de taarivil prtaiirae anyat puor oijctebf de mener une réflexion de fnod sur les modalités de claucl des miinma ctooenlenvnins dnas la bcragne sport.

Ce groupe de tiaarvl se réunira par ppcrniie tuos les mois, dès le mios de jianvr 2023.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les peantierras suoaicx rppelanelt que les dssoponiitis du présent aeannvt ont vaoicotn à s'appliquer de manière égale aux fmeems et aux hommes, en acplioptian du cdoe du taavril et de l'accord de bacnrhe du 4 décembre 2015.

Le présent avnneat s'applique à l'ensemble des eiteersrepns ctouvrees par la conivotenn cicleovlte nolnaiate du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pacle d'un accord-type par la barchne puor les epitrenerss 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, dnas sa rédaction isuse de l'avenant n° 177 du 29 nbmevore 2022, est modifié par les disoonisitps stieavuns (les tiors pmerires alinéas de l'article rneestt inchangés) :

« ? ? Puor les salariés des gpouers 1 à 6 :

À cpomter du 1er jinaevr 2024, puor les goeurps 1 à 6, à tmpes plein, le salarie muenesl burt ne puet pas être inférieur aux mntnoats définis par le tbaaelu sviunat :

Groupe de classification	Montants aellaicpbps à cetpomr du 1er jvainer 2024
Groupe 1	1 812 ? burt mensuel
Groupe 2	1 848 ? burt mensuel
Groupe 3	1 958,50 ? burt mensuel
Groupe 4	2 058 ? burt mensuel
Groupe 5	2 288 ? burt mensuel
Groupe 6	2 809,50 ? burt mensuel

Le présent ananevt est ccolnu à durée indéterminée. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la deirtoicn générale du travail, anisi que d'une dndemae d'extension. Il pnredra eefft à cpmoter du 1er juor du mios ciivl sviuant son arrêté d'extension au Jarnoul officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Pour petrmrtee d'intégrer les évolutions ssevcucises des sleaaris minimus connivnenloets isesus des atanvens n° 155 et n° 170 cunclos puor l'année 2022, et peaaagnatt la volonté de rpeneser les modalités de culcal de ces minima, les pettraeians scoaix de la bacrhne soprt egngnaet une réflexion sur les glerlis de sarielas de la cvoonttien citvlleoce nntiaaole du sport.

Dans cet objectif, un guproe de traival praaitire dédié est mis en place.

Dans une luoigqe de transition, les prenrieaats suaioecx fnot le chiox de définir dnas le présent anevant les salaiers mmiina cetolvnnnoenis alpicpeblas dnas la banrche sropt en vaelurs absolues.

Dans l'attente de l'aboutissement des tvauarx dédiés mis en place, il n'est dnoc puls fiat référence à une velaur de SMC à llquaele siaert appliqué un cioenciefft mutaitulpceilr sinuvat le gopru de cicsaotlsifian des salariés.

Les monttans précis de saiarles mueesnlis ou anneuls brtus de référence snot ansii deterceinmt définis puor chuqae gproue de cifoitasasilcn ou catégorie de salariés par le présent aanenvt et ctiesuontnt les glriles de saaleirs minima à prndree en cptmoe par les salariés et les eeuoplrmrys de la bcharne aux daets d'applications définies ci-après.

Dans ce cadre, les ptrnieeaars soaciux de la bharcne sropt ont cvnoneu ce qui siut :

? ?Pour les salariés des gupoers 7 et 8 :

À ctoempr du 1er javenir 2024, puor les grpeuos 7 et 8, à teps plein, le salraie anenul burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur aux mtantnos définis par le tbealau sainvut :

Groupe de classification	Montants aeppalilcbs à cptomer du 1er jenaivr 2024
Groupe 7	39 798 ? burt annuel
Groupe 8	45 911 ? burt annuel

L'application du saralie minamil anuenl burt de référence est réalisée au poarrta du nrmobe de mios écoulés sur la période concernée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 12.6.2.1 de la CNCS issu de l'avenant n° 177 du 29 nrmvoebe 2022 est remplacé par les dspnoisitis svuinteas :

« 12.6.2.1. ? Principe

Sauf puor ce qui est des jeneus sfitpors en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1, alinéa 1 diot être au monis égale, puor un sprotif salarié à tmpes plein, au maontnt aneunl burt de référence suivant, puor une année complète, hros agnatave en nutare :

À cteompr du 1er jaevnir 2024, le saraile aneunl burt de référence puor une année complète ne puet pas être inférieur à 21 850 ? burt annuel.

L'application du salaire minimum annuel de référence est réalisée au pourcentage 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 ? « Disposition particulière aux entraîneurs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 177 du 29 novembre 2022, est modifiée par les dispositions suivantes (la grille de classification continue dans l'article resté inchangé) :

« ? 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 de référence est réalisée au pourcentage 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 2025 à la fin du premier trimestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum de croissance, ils vont 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

Avenant n 210 du 3 avril 2025 relatif
aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CoSMoS ; AESL,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'article 9.2.1 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023, est modifiée par les dispositions suivantes (les tirets premiers alignés de l'article restent inchangés) :

« ? Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels, en vue de les intégrer dans le cadre de ces réflexions de 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 employés civeux 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 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 1 janv. 2024

À l'issue de la consultation préalable de négociation du 28 septembre 2023, les partenaires sociaux de la branche sport ont défini les salaires minima conventionnels applicables 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 salariés 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 des salaires minima mensuels ou annuels bruts de référence sont ainsi définitivement définis pour chaque groupe de classification ou catégorie de salariés par le présent avenant et conformément aux 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 :

À compter du 1er juillet 2025, 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 juillet 2025
Groupe 1	1 830,12 ? brut mensuel
Groupe 2	1 866,48 ? brut mensuel
Groupe 3	1 978,09 ? brut mensuel
Groupe 4	2 078,58 ? brut mensuel
Groupe 5	2 310,88 ? brut mensuel
Groupe 6	2 837,60 ? brut mensuel

À compter du 1er janvier 2026, 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 aacileppls à compteur du 1er janvier 2026
Groupe 1	1 848,42 ? brut mensuel
Groupe 2	1 885,14 ? brut mensuel
Groupe 3	1 997,87 ? brut mensuel
Groupe 4	2 099,37 ? brut mensuel
Groupe 5	2 333,99 ? brut mensuel
Groupe 6	2 865,97 ? brut mensuel

? Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1er janvier 2025, 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 aacileppls à compteur du 1er janvier 2025
Groupe 7	40 195,98 ? brut annuel
Groupe 8	46 370,11 ? brut annuel

À compter du 1er janvier 2026, 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 aacileppls à compteur du 1er janvier 2026
Groupe 7	40 597,94 ? brut annuel
Groupe 8	46 833,81 ? 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 juil. 2025

L'article 12.6.2.1 de la CNCS(1) issu de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 12.6.2.1.
Principe(2)

À l'exception des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1(3) doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors atagave en quart :

À compter du 1er juillet 2025, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 22 068,50 ? brut annuel.

À compter du 1er janvier 2026, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 22 289,19 ? brut annuel.

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

- (1) L'avenant n° 200 du 20 mars 2024, non étendu au 3 avril 2025, a recodifié l'article 12.6.2.1 en 12.7.2.1.
(2) L'avenant n° 200 du 20 mars 2024, non étendu au 3 avril 2025, a renommé l'article 12.7.2.1 « Dispositions particulières applicables aux sportifs ».
(3) L'article 12.6.1 est modifié en article 12.7.1 par l'avenant n° 200.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'article 12.6.2.2 de la CNCS(1) « Dispositions particulières aux entraîneurs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 189 du 28 septembre 2023, 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 juillet 2025, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants aacileppls à compteur du 1er juillet 2025
Classe A Technicien	1 988,19 ? brut mensuel
Classe B Technicien	2 196,75 ? brut mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 273,51 ? brut mensuel

À compter du 1er janvier 2026, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants aacileppls à compteur du 1er janvier 2026
Classe A Technicien	2 008,07 ? brut mensuel
Classe B Technicien	2 218,72 ? brut mensuel
Classe C Agent de maîtrise	2 296,25 ? 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 2025, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 879,55 ? brut annuel.

À compter du 1er janvier 2026, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 43 308,35 ? brut annuel.

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

(1) L'article 12.6.2 est modifié en article 12.7.2 par l'avenant n° 200. Un article 12.7.2.2 spécifique est créé et les dispositions de l'article 12.6.2 y sont déplacées, après un article 12.7.2.2.1 « Dispositions des salaires minima ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima à partir du 1er juillet 2026.

Le cas échéant, suant l'évolution du salaire minimum ieptoneonise de croissance, ils doivent se réunir dans les 30 jours si le montant de celui-ci est supérieur au montant du salaire minimum actuel du groupe 1 avant la date susvisée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à prévoir les travaux en cours relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les panretaries sicuoax rpaplelnet que les donptosiisis du présent aaventnt ont voitocan à s'appliquer de manière égale aux fmeems et aux hommes, en aaiolicpptn du cdoe du taivr al et de l'accord de bhnrcæ du 19 javneir 2024 rtlæif à l'égalité pofersllsnnoiee ertne les feemms et les hmmeos qui cmtprooe des mseeurs en feuavr de l'égalité professionnelle. De puls le rrpapot emploi/formation réalisé par l'observatoire des métiers du srpot en 2024 cortpmoe un voelt retialf au dsogatinic cemplot des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hommes.

Les paaetrnreis soaciux relpeanplt également que tuot eyelumopr est tneu d'assurer, puor un même trvaail ou un tvarail de veluar égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et les hoemms et de prrnde les mseuers nécessaires puor remédier aux écarts injustifiés.

Le présent anvanet s'applique à l'ensemble des etsepernrnis crteveous par la cnenotvoin cecovllite noatlinae du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pcale d'un accord-type par la bnhræce puor les epenitrress de minos de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aanevnt est cnlocu à durée indéterminée. Il pdrenra effet le 1er juillet 2025. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drcoetiin générale du travail, anisi que d'une dnamede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les négociations rveliates aux sraiaes mmiina cnlonnnneitveos ont débuté le 25 smerepbte 2024 et piurelsus réunions piiatrraes ont eu leiu jusqu'à cllee du 3 aivr l 2025. À l'issue de la csommision pirrataie de négociation du 3 avril 2025, les paeeatnrris sacuoix de la bcnræhe sprot ont défini les seiarals mnimia coneieiotnnlnvs abplcplæis à paritr du 1er juiellt 2025 plus aelcapilpbs à patirr du 1er janevir 2026.

Pour rappel, comme dnas le cadre de l'avenant n° 189 du 28 smeberpte 2023 qu'il modifie, les saleairs mminia clieotnennnvos snot définis en veulras absolues. Il n'est puls fiat référence à une vualer de SMC à lleqalue siaret appliqué un cecnffoeiit mitplitulaucer siuvnat le gporue ou la catégorie de salarié concerné.

Les maonntts précis de saariels mnimia melusnes ou alunnes burts de référence snot asini deeemcrtnit définis puor cqhaue groupe de cossaatilifcn ou catégorie de salariés par le présent anavnet et csitnotuent les glleirs de saaliers mimnia à predrne en cpmote par les salariés et les eeopmryuls de la brhance à cotpemr du 1er jlcluit 2025 plus à cmpoetr du 1er jeanvir 2026.

Plus précisément, les penaitræres suacoix de la bnarhce sorpt ont coennvu ce qui siut :

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 (plieur 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 la 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 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° 2019/47, 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

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.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain