

Sport n°3328

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Sport	07/07/05	21/11/06	25/11/06	3328	2511

L'avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective a eu pour effet de modifier la numérotation de la CCN.

Dernières mises à jour de la convention collective le 29 juillet 2025 :

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, étendu par arrêté du 4 juillet 2025 (JORF n°0175 du 30 juillet 2025)

Dernières extensions de la convention collective le 15 juillet 2025 :

Extension de l'avenant n° 209 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Animateur d'échecs » (annexe 1 de la convention collective), par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Extension de l'avenant n° 208 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Animateur de badminton » (annexe 1 de la convention collective), par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Extension de l'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), par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Extension de l'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), par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Extension de l'accord du 12 décembre 2024 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien territorial de basket-ball », par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Extension de l'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 », par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.

Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.

Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.

Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

I – CHAMP D'APPLICATION 4
II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE ... 4
III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL... 4

1 – Période d'essai 4

2 – Contrat de travail 5

IV – TEMPS DE TRAVAIL..... 7

1 – Temps de travail effectif 7

2 – Heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs 8

3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires pour l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et leurs entraîneurs 9

4 – Repos et jours fériés 9

5 – Travail à temps plein modulé pour les salariés sauf les sportifs professionnels et leurs entraîneurs 10

6 - Modifications exceptionnelles concernant les salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs 10

7 – Travail de nuit et astreintes pour les salariés sauf les sportifs professionnels et leurs entraîneurs 10

8 – Travail à temps partiel 11

9 – Forfait en jours pour les salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs 13

10 – Forfait en jours et en heures pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs 13

V – CONGÉS 14

1 – Droit aux congés 14

2 – Prise des congés payés 14

3 – Congé payé spécial 15

4 – Congé sans solde 15

5 – Expiration et renouvellement du congé sans solde 16

VI – SALAIRES..... 16

1 – Principe de la rémunération individuelle16

2 – Salaire minimum conventionnel16

3 – Dispositions particulières aux sportifs professionnels et entraîneurs16

4 – Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation17

5 – Salaires minima des salariés à temps partiel17

VII – PRIMES ET INDEMNITÉS..... 17

1 – Prime d'ancienneté17

2 – Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale17

3 – Indemnité de départ17

4 – Indemnité de licenciement18

5 – Indemnité compensatrice de congés payés 18

VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL..... 18

1 – Absence pour maladie18

2 – Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail19

IX – MATERNITÉ 19

1 – Droit au congé maternité19

2 – Congé d'adoption19

3 – Congé paternité19

4 – Cas des sportifs professionnels et leurs entraîneurs19

X – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ 19

1 – Régime de frais de santé19

2 – Régime de prévoyance20

XI – FORMATION PROFESSIONNELLE 21

1 – Formation professionnelle des salariés du domaine du rugby21

2 – Plan de développement des compétences .22

3 – Compte personnel de formation 22
4 – Contrat de professionnalisation 22
5 – Reconversion ou promotion par l'alternance
(Pro-A)..... 23
6 – Contribution au financement des formations
..... 23

XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... 23
1 – Démission du salarié23
2 – Départ et mise à la retraite24
3 – Licenciement24

XIII – CLASSIFICATIONS..... 24



I – CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble du territoire (DOM compris) est soumis à la convention collective du sport. Cette dernière régit les relations entre employeurs et salariés des entreprises exerçant leur activité dans l'un des domaines suivants (à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres) :

- Organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- Gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- Enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- Promotion et organisation des manifestations sportives, incluant la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983.

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

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

Par ailleurs, lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention collective applicable est celle du sport.

De plus, les bases de loisirs relèvent de la convention collective nationale du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Néanmoins, les centres de vacances et de loisirs relèvent en général de la convention collective de l'animation.

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

Concernant les autres entreprises à but non lucratif qui exerce à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L2112-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement des activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité.

De surcroît, la présente convention ne porte pas atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention.

Enfin, toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, toutes les organisations syndicales d'employeurs et tout employeur peuvent adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L2261-3 du code de travail.

- Article 1.1
- Article 1.3
- Article 1.5
- Article 1er de l'avenant n°37 bis du 6 novembre 2009, étendu par arrêté du 7 avril 2010

II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent par ailleurs le droit de chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué.

L'employeur doit respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et ne doit pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

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

Les absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnent lieu à maintien de salaire et sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

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

- Article 3.1.1
- Article 3.1.3.1
- Article 3.1.3.2
- Article 3.2.1
- Article 3.2.4
- Avenant n°141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15 janvier 2020

III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Période d'essai

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

Catégorie	Durée période d'essai
Ouvriers et employés	1 mois
Techniciens et agents de	2 mois

maîtrise	
Cadres	3 mois

A noter que le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Toutefois pour un contrat à durée déterminée, il n'y a aucune période d'essai. Il en est de même pour les contrats de travail à durée déterminée spécifique.

De plus, les contrats de travail de joueur professionnel, contrat professionnel et contrat stagiaire, ne peuvent pas comporter de période d'essai, et ce, quelle que soit la date de signature des contrats. Il en est de même pour tous les contrats conclus entre un club et un joueur et pour les contrats des entraîneurs fédéraux professionnels ou pluriactifs.

- Article 4.2.2
- Article 4.7.3.2
- Avenant n°35 du 24 novembre 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009
- Article 12.3 de l'avenant n°112 du 27 juillet 2016, non étendu
- Article 1.4 du titre II « statut des joueurs » de l'accord du 2 février 2008, non étendu
- Article 1.4 du titre II « statut du joueur et de l'entraîneur » de l'accord du 11 juillet 2008, non étendu

2 – Contrat de travail

a – Objet des contrats de travail

Les contrats de travail peuvent avoir plusieurs objets :

- **Contrat du sportif** : Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société. Il met à disposition des compétences et son potentiel physique.

Dispositions non étendues :

L'avenant non étendu n° 200 du 20 mars 2024 ajoute que ce type de contrat concerne les sportifs professionnels salariés ayant conclu un CDD spécifique avec une fédération en qualité de membre d'une équipe de France.

- **Contrat de l'entraîneur** : L'entraîneur professionnel salarié est défini comme un travailleur titulaire d'un contrat à durée déterminée spécifique en application des dispositions de l'article L. 222-2 du Code du sport. 50 % de son temps de travail est consacré à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié. Il est fondamental que l'entraîneur sportif soit titulaire des qualifications qui sont exigées par la législation française dans le domaine de l'encadrement sportif moyennant rémunération. Les fonctions de l'entraîneur sportif doivent être précisées au sein du contrat de travail de ce dernier. Enfin, le statut cadre peut être reconnu au travailleur en question dans la mesure où son degré d'autonomie et son niveau de responsabilité et de technicité le justifie.

Dispositions non étendues :

L'avenant non étendu n° 200 du 20 mars 2024 ajoute que ce type de contrat concerne également l'entraîneur ayant conclu un CDD spécifique avec une fédération qui encadre à titre principal les

sportifs membre d'une équipe de France.

- **L'employeur** : En principe, il s'agit d'une société sportive ou d'une association. Néanmoins, les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs professionnels peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire d'un centre. Enfin, l'employeur peut être une fédération sportive lorsqu'elle salarie des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi que les entraîneurs qui les encadrent à titre principal.

Dispositions non étendues :

L'avenant non étendu n° 200 du 20 mars 2024 ajoute que l'employeur est considéré comme une fédération sportive dès lors qu'il emploie en CDD spécifique un ou plusieurs sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi qu'un ou plusieurs entraîneurs qui encadrent à titre principal des sportifs membres d'une équipe de France.

- Article 12.3.1.1, non étendu
- Article 12.3.1.2, non étendu
- Article 12.3.1.3, non étendu
- Avenant n°148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel, étendu par arrêté du 5 février 2021
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

b – Durée des contrats

i- Contrat saisonnier

Un contrat saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L1242-2 (3°) du code du travail.

- Article 4.7.1

Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP :

Un salarié bénéficie d'un **droit à reconduction** de son contrat à condition de remplir de manière cumulative les éléments suivants ;

- L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification du salarié ;
- Le salarié doit avoir effectué au moins 3 saisons dans l'entreprise sur 3 années consécutives. Si les conditions sont réunies, l'employeur doit informer le salarié de son droit à reconduction.

L'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat. Dès lors que l'employeur a formulé la proposition, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour donner sa réponse. Toutefois, lorsque la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre. A défaut de réponse ou de réponse négative, le salarié perd sa priorité d'accès à l'emploi saisonnier proposé.

Le salarié perçoit dès le début du troisième contrat saisonnier conclu une **prime égale à 1 % du SMC du groupe 3**. Cette prime est remplacée par la prime d'ancienneté lorsque le salarié remplit les conditions requises.

Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus :

Le salarié bénéficie des mêmes mesures susmentionnées, cependant le salarié doit avoir effectué au moins **4 saisons sur 4 années consécutives** (au lieu de 3). Par ailleurs, la prime est versée au début du 4ème contrat saisonnier.

▪ *Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier, étendu par arrêté du 5 février 2021*

ii - Contrat d'intervention

Le contrat d'intervention est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L1242-2 du code du travail dans les conditions suivantes et limites suivantes :

- Ce contrat est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps ;
- Il a pour objet la mise en 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.

Par ailleurs, durant la période d'exécution de ce contrat, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives.

A noter que les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

De plus, en contrepartie des contraintes, l'employeur doit verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10% du montant de sa rémunération totale brute.

▪ *Article 4.7.2*

▪ *Avenant n°142 du 21 mai 2019 relatif aux contrats à durée déterminée dits « d'intervention », étendu par arrêté du 18 septembre 2020*

iii- CDD dit spécifique

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives sachant qu'un cumul d'emploi est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail.

A noter que ces CDD spécifiques ne sont applicables qu'aux sportifs et entraîneurs professionnels.

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

Par ailleurs, la durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans. 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.

De plus, un CDD spécifique peut être conclu dans certains cas, pour une durée inférieure à 12 mois dans les conditions suivantes :

- En cours de saison sportive pour une **durée minimale de 6 mois** à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive ;

- En cours de saison sportive pour une **durée minimale de 5 mois** à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive en cas de remplacement temporaire d'un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité ;
- En cours de saison sportive pour une **durée minimale de 5 mois** en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison.

Enfin, l'entraîneur principal d'un centre de formation agréé, titulaire d'un CDD spécifique bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles ne peuvent être que d'une année.

Dispositions non étendues :

Dans un souci de protection des sportifs et entraîneurs professionnels et d'équité des compétitions, l'avenant non étendu n° 200 du 20 mars 2024 ajoute que le contrat par lequel un employeur emploie un sportif ou entraîneur professionnel est un contrat à durée déterminée dit spécifique.

Il est précisé que ce type de contrat ne peut excéder 5 saisons sportives, à savoir 60 mois, et ce même en cas de renouvellement tacite.

Par ailleurs, il est possible de déroger à la durée minimale de 12 mois dans les cas suivants :

- *En cours de saison, hors les cas de remplacement pour absence, suspension du contrat ou opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3 du Code du sport, si le CDD spécifique est au moins conclu jusqu'au terme de la saison sportive, la durée minimale étant de 3 mois pour un entraîneur.*
- *Dans le cadre d'un remplacement pour absence ou suspension du contrat de travail ;*
- *Dans le cadre d'un remplacement pour une opération mentionnée à l'article L. 222-3 du Code du sport.*

Le CDD spécifique, signé et daté, doit être établi en 3 exemplaires, dont l'un est remis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche.

En cas de modification dudit contrat, ce dernier doit faire l'objet d'un avenant proposé par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

L'employeur doit par ailleurs veiller à communiquer l'ensemble des informations prévues à l'article R. 1221-34 du Code du travail.

Le CDD spécifiques doit comporter les mentions suivantes :

- *Tous les éléments relatifs à la rémunération ;*
- *La qualification du salarié ;*
- *La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et sa répartition ;*
- *Les cas de modification de la répartition et la nature de celle-ci ;*
- *Les modalités de communication par écrit des horaires de travail quotidiens et le délai de transmission du*

planning ;

- La limite d'heures complémentaires réalisées au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

L'avenant susmentionné prévoit la possibilité de proposer au sportif en cours de formation un CDD spécifique qui expirera à la date inscrite dans la convention de formation. Conformément aux dispositions légales, le sportif de moins de 26 ans doit accomplir au moins 9 heures de travail par semaine si sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire. Par ailleurs, le sportif en formation ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits à la prise en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, accident du travail ou de trajet bénéficie d'un maintien de salaire de référence pour une durée de 90 jours.

- Article 4.7.3.3
- Article 12.3.2.3
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

c – Conclusion du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat est établi par écrit en **double exemplaire** dont l'un est remis au salarié.

Ce contrat contient diverses mentions obligatoires comme le lieu de travail, la dénomination de l'emploi, les modalités de la période d'essai, etc.

A titre d'exemple, il est prévu que conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail, le **contrat de travail à temps partiel** contienne les mentions suivantes :

- La qualification du salarié ;
- Sa durée de travail hebdomadaire ou mensuelle ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou mes semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- Mes modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

- Article 4.2.1
- 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, étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JORF n°0238 du 13 octobre 2022)

d – Cas du contrat de travail intermittent

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

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**. Dans ce cas, le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

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

Concernant la rémunération, à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être **égale à 1/12 du temps de travail annuel garanti** figurant au contrat, **majorée de 10%** pour tenir compte des congés payés.

Dans tous les cas, il est possible de dépasser le seuil de 36 semaines par période de 12 mois dans la limite maximale de 42 semaines.

Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité 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).

En outre, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne doit pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

- Article 4.5 modifié par l'avenant n°81 du 5 décembre 2012, étendu par arrêté du 26 mars 2013

IV – TEMPS DE TRAVAIL

1 – Temps de travail effectif

a – Principe du temps de travail applicable aux sportifs professionnels et leurs entraîneurs

Le sport professionnel exige une condition physique parfaite qui rend indispensable le respect scrupuleux d'une préparation minutieuse ainsi que de temps de pause et de repos tout aussi essentiels. Ainsi, le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant les temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée maximale de travail sont déterminantes.

- Article 12.7.1.1

b – Temps de travail effectif pour l'ensemble des salariés sans exception

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.

Sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- Les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;

- Les temps nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;
- Les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;
- Les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

En outre, pour les sportifs et les entraîneurs, doit être compris dans la définition du temps de travail effectif(*) le temps consacré à :

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

l'assistance s'avère nécessaire.

Dispositions non étendues :

(*) L'avenant non étendu n°200 du 20 mars 2024 précise que les temps suivants sont compris dans la définition du temps de travail effectif :

- Le temps consacré par les sportifs et entraîneurs :
 - Aux compétitions ;
 - Aux entraînements collectifs et individuels ;
 - Aux déplacements pour se rendre au lieu de la compétition (à l'exception du temps passé dans la chambre en cas de coucher sur place) ;
 - Aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
 - A la participation aux actions promotionnelles et/ou commerciales demandées par l'employeur.
- Le temps consacré par les sportifs :
 - Aux séances de musculation et d'entretien de la forme physique ;
 - Aux rencontres avec le médecin de la structure « employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et tous les auxiliaires médicaux utiles à l'entretien et au contrôle de l'état physique et mental.
- Le temps consacré par les entraîneurs :
 - Aux préparations des entraînements et matchs et aux supervisions des autres équipes du club ou équipes adverses ;
 - Aux analyses d'après match ;
 - Aux entretiens médiatiques sur demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
 - Aux entretiens avec les sportifs de la structure « employeur » et les sportifs envisagés pour un futur recrutement ;
 - Aux réunions internes à l'entreprise et aux tâches administratives réalisées dans le cadre de leurs fonctions ;
 - Aux rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance est nécessaire.

▪ Article 5.1.1

▪ Article 12.8.1.2

▪ Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à diverses dispositions temps de travail et classification, étendu par arrêté du 13 décembre 2024 (JORF n°0304 du 24 décembre 2024)

▪ Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

2 – Heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs

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

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

- Jusqu'à 90 heures hors modulation, 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.

A noter que toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découle donne lieu à un repos compensateur équivalent :

Nombre de salariés dans l'entreprise	Calcul de la durée du repos
Maximum 20 salariés	Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures
Plus de 20 salariés	La durée du repos compensateur est égale à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires lorsque les heures supplémentaires sont effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures. La durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures.

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

Par ailleurs, ce repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Enfin, un état mentionnant les heures supplémentaires effectuées, les heures de repos compensateur de remplacement et les heures de repos compensateur légal ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paye du salarié sachant que ce repos doit être pris au choix du salarié sauf nécessité du service.

- Article 5.1.1
- Article 5.1.2

3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires pour l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et leurs entraîneurs

Les durées maximales de travail sont de :

- **8 heures** pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;

- **10 heures** pour les autres salariés.

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

A noter que **la durée quotidienne de travail s'apprécie dans le cadre des journées civiles, soit de 0 heures à 24 heures.**

Par ailleurs, dès que le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures **sauf dans la mesure où la loi le prévoit expressément.**

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

- Article 5.1.3.1
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021
- Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à diverses dispositions temps de travail et classification, étendu par arrêté du 13 décembre 2024 (JORF n°0304 du 24 décembre 2024)

4 – Repos et jours fériés

a – Durée hebdomadaire de travail pour les salariés à l'exception des sportifs professionnels et leurs entraîneurs

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

En outre, le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante :

- 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours ;
- Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder 2 jours de repos consécutifs à leurs salariés.

- Article 5.1.4

b – Repos quotidien concernant les sportifs professionnels et leurs entraîneurs

Par principe, le repos quotidien est d'une durée minimale de **11 heures entre deux jours de travail**. Cette durée minimale peut être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

- Article 5.1.2
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

c – Repos hebdomadaire et jours fériés

i – Cas des sportifs et entraîneurs

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

Ainsi, dans certains cas, la durée du repos hebdomadaire peut également être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur. De plus, les jours de repos hebdomadaires qui ne peuvent pas être pris en raison de la nature de la compétition peuvent être reportés dès la fin de celle-ci, mais le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut pas être supérieur à 5 jours sans donner lieu à une totale récupération.

ii – Cas de tous les salariés sauf les sportifs et leurs entraîneurs

Par ailleurs, lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention.

Lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, (« **et les jours fériés** » : **Disposition supprimée par l'avenant n° 198 du 19 janvier 2024**) l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

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

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50% du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés.

Enfin, lorsque le **1er mai** n'a pas pu être chômé du fait de l'activité de l'entreprise, le salaire de la journée est majoré à 100%.

Par ailleurs, pour les salariés ayant **au moins 2 mois d'ancienneté**, lorsque le **1er janvier et/ ou le 25 décembre** n'a pas pu être chômé, s'ajoute une majoration de 50 % des heures effectuées. Cette majoration est versée en principe en salaire ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un repos compensateur équivalent.

- Article 5.1.4
- Article 12.7.1.5
- Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à diverses dispositions temps de travail et classification, étendu par arrêté du 13 décembre 2024 (JORF n°0304 du 24 décembre 2024)
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

5 – Travail à temps plein modulé pour les salariés sauf les sportifs professionnels et leurs entraîneurs

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

- **La durée de travail ne peut excéder 1575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité.** Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours

fériés ;

- **Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure ;**
- Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure à 41 heures. Chaque période de haute activité **ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives**, les intervalles entre deux périodes hautes ne pouvant pas être inférieures à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.
- **Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an ;**
- La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures ;
- Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

Par ailleurs, un programme annuel doit être établi par l'employeur et doit indiquer les horaires hebdomadaires.

En outre, les horaires individualisés de travail peuvent être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours, sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, le salarié bénéficie d'un droit de refus. Néanmoins, en cas d'acceptation, il bénéficie d'une contrepartie selon le tableau suivant :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
Une semaine non travaillée ou l'inverse	½ heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	½ heures de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	½ heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

▪ Article 5.2.3

6 – Modifications exceptionnelles concernant les salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs

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

Ainsi, l'employeur doit informer sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

▪ Article 5.2.3.3

7 – Travail de nuit et astreintes pour les salariés sauf les sportifs professionnels et leurs entraîneurs

a – Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit dans la branche la période de travail effectif qui s'étend **de 22 heures à 7 heures**. Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période

de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 6 heures.

Par ailleurs, est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- Dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit ;
- Ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile

De plus, pour chaque salarié chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 12,5%. 25 % pour les salariés travaillant exceptionnellement au-delà de 22 heures.

Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

Néanmoins, pour les salariés n'étant pas considérés comme des travailleurs de nuit, mais qui sont contraints de prolonger leur travail après 22 heures, une contrepartie doit être prévue dans le contrat de travail.

Par ailleurs, **aucun temps de travail nocturne ne peut atteindre 5 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.** Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

- Article 5.3.5.3.1
- Article 5.3.5.3.2.1
- Article 5.3.5.3.2.2
- Article 5.3.5.3.2.3
- Article 5.3.5.4.1

b – Astreintes

L'astreinte s'entend comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, **la possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie est accordée sous forme de repos (elle est de 2 heures 30 de repos pour 24 heures d'astreinte).**

Ce repos peut, avec accord de chacune des parties, être remplacé par une contrepartie financière.

- Article 5.3.5.1.1
- Article 5.3.5.1.2

8 – Travail à temps partiel

a – Principe

Pour une part significative, **la durée de travail à temps partiel est d'une durée minimale de 24 heures par semaine.**

Toutefois, par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés est fixée à 17 heures 30

hebdomadaires ou l'équivalent mensuel de cette durée ou encore l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Dispositions non étendues :

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

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

De plus, une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans certains cas particuliers.

- Article 12.7.1.3.1
- Article 2 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Article 4 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Avenant n°118 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018
- Avenant n°120 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

A titre informatif, les dispositions des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la convention restent applicables car 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.

- Avenant n°152 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective), étendu par arrêté 10 novembre 2021

b – Heures complémentaires

i – Cas de l'ensemble des salariés sauf les sportifs professionnels et leurs entraîneurs

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10% et sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

- Article 2 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Avenant n°124 et avenant n°125 du 7 novembre 2017, étendus par arrêtés des 28 et 29 juin 2018
- Avenant n°118 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018
- Avenant n°120 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018

ii – Cas des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs

Les heures complémentaires sont fixées dans la limite de 1/3 de celle-ci.

Les heures complémentaires sont majorées de 10%.

- Article 12.7.1.3.6
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

c – Compléments d'heures par avenant

i – Cas de l'ensemble des salariés sauf sportifs professionnels et leurs entraîneurs

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.

De plus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, **le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 8 et de 9 semaines par an.**

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

- Article 2 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Avenant n°124 du 7 novembre 2017, non étendu
- Avenant n°125 du 7 novembre 2017, non étendu
- Avenant n°118 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018
- Avenant n°120 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018

ii – Cas des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs

Le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4 par an, et la durée de chaque avenant ne peut pas excéder 21 jours consécutifs.

Les heures accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par avenant sont majorées de 25 %.

- Article 12.7.1.3.7
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

d – 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.

Néanmoins, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail si la journée de travail ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité, une indemnité est accordée au salarié :

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

Par ailleurs, aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

- Article 2 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Article 4 de l'avenant n°89 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014
- Avenant n°124 du 7 novembre 2017, étendu par arrêté du 28 juin 2018
- Avenant n°125 du 7 novembre 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018
- Avenant n°118 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018
- Avenant n°120 du 15 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018

Pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs il y a un cas particulier ici:

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

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

- Article 12.7.1.3.8
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

e – Travail à temps partiel modulé

Tout salarié à temps partiel, à qui, il est proposé une modification de contrat intégrant la modulation peut refuser cette proposition s'il a informé son employeur de l'existence ou de la conclusion d'un ou plusieurs autres contrats de travail, et s'il a communiqué les plages de travail prévues par ce ou ces contrats de travail.

Néanmoins, les entreprises peuvent moduler sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats à temps partiel avec l'accord du salarié concerné.

La durée annuelle du travail ne peut pas être supérieure toutefois à la durée annuelle prévue au contrat et ne peut en aucun cas atteindre 35 heures, heures complémentaires incluses.

Par ailleurs, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

En outre, la durée minimale de travail journalière ne peut être inférieure à 2 heures et la durée minimale de travail mensuelle ne peut être inférieure à 28 heures.

Enfin, pour cela, un programme annuel indicatif de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondant doivent être établis annuellement par l'employeur et communiqué par celui-ci

1 mois avant leur application.

A noter que toute modification de la répartition de la durée du travail ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours.

- Article 5.2.4
- Article 12.7.1.3.5

f – Annualisation du temps de travail

Dispositions non étendues (entrée en vigueur le 1er janvier 2025):

L'avenant non étendu n°200 du 20 mars 2024 prévoit l'annualisation du temps de travail des sportifs et entraîneurs professionnels ayant conclu un CDD spécifique.

En effet, en cas d'organisation de leur temps de travail sur des périodes d'activité hautes et basses, calculées selon le rythme de la saison sportive et des compétitions, il sera possible d'aménager ce temps de travail sur une période de référence de 12 mois définie par le contrat de travail.

- Article 12.8.1.5
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

9 – Forfait en jours pour les salariés à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs

a – Salariés soumis au forfait annuel en jours

Le système de forfait en jours peut s'appliquer aux :

- Salariés cadres qui disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ;
 - Les salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
 - Les salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie.
- Avenant n°123 du 18 octobre 2017, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

b – Charge de travail et contrôle

La période de référence pour le calcul du forfait en est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.

Le nombre de jours travaillés est limité à 214 jours.

A la fin de chaque année, la direction remet au salarié un récapitulatif de journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Par ailleurs, l'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps du travail des intéressés.

De plus, les salariés soumis au régime du forfait en jours bénéficient

d'un droit à la déconnexion et bénéficient d'un nombre de jours de repos supplémentaires.

- Article 5.3.1.6
- Article 5.3.1.7
- Avenant n°123 du 18 octobre 2017, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

c – Temps de repos

Les salariés soumis au régime du forfait en jours bénéficient d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine maximum et un repos de 35 heures consécutives minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail au maximum).

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.

Néanmoins, les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps et la convention de forfait peut prévoir, à la demande du salarié, le rachat de jours de repos.

Le nombre de jours de repos est calculé en déduisant du nombre total de jours de l'année civile, les samedis et dimanches, les jours de congés acquis, les jours fériés coïncidant avec un jour de la semaine, et les jours du forfait.

- Article 5.3.1.8
- Article 5.3.1.9
- Article 5.3.3
- Avenant n°123 du 18 octobre 2017, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

10 – Forfait en jours et en heures pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs

a – Forfait en jours

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

Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 214 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L3133-7 du code de travail.

Dispositions non étendues :

Les entraîneurs cadres de classe D disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours. Le recours à ce forfait fait l'objet d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

La convention doit ainsi préciser les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie de l'entraîneur et indiquer le nombre de jours travaillés dans l'année sans pour autant excéder le plafond de 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Les salariés concernés bénéficient, en plus de leurs congés payés, de jours de repos supplémentaires obtenus en déduisant du nombre de jours sur l'année civile : le nombre de jours de week-end, le nombre de jours de congés payés, le nombre de jours

fériés tombant sur la semaine et le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

La convention doit faire mention des modalités de décompte des jours de travail et de repos. Les absences justifiées sont déduites du forfait. Toute entrée ou départ du salarié pendant la période de référence ou la non acquisition d'un droit complet à congés payés entraîne un calcul de la durée annuelle de travail au prorata temporis. Le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos contre une rémunération majorée par accord écrit avec l'employeur.

La rémunération des salariés en forfait est versée en douzième. Une régularisation pourra toutefois être opérée dans le cadre du solde de tout compte.

Le forfait en jours n'étant pas concerné par les dispositions relatives aux durées maximales de travail, la charge de travail doit être contrôlée. Pour ce faire, l'employeur assure un contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail du salarié en forfait. Il doit également veiller à organiser au moins un entretien individuel par an afin d'aborder la charge de travail. Enfin, un bilan annuel sur l'organisation et la charge de travail des salariés est adressé au comité social et économique.

Les salariés en forfait jours bénéficient par ailleurs d'un droit à la déconnexion strictement encadré.

Les salariés concernés doivent toutefois respecter :

- Un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
- Une amplitude horaire de 13 heures par jour de travail tout au plus.

Présenter ici les dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres », que l'on retrouve à l'article 12.8.1.6 de l'avenant n°200 de 2024.

- Article 12.8.1.6
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

b – Forfait annuel en heures

Un système de forfait en heures peut s'appliquer aux cadres autonomes et aux cadres intégrés si une mention le précise dans le contrat de travail.

A cette fin, la durée annuelle de travail ne peut pas excéder 1575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité et les heures supplémentaires non prises en compte. La durée journalière peut atteindre 12 heures maximum. La durée hebdomadaire de travail peut atteindre 48 heures maximum sans pouvoirs déroger aux règles légales du repos.

- Article 5.3.4 renuméroté par l'avenant n°123 du 18 octobre 2017, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

V – CONGÉS

1 – Droit aux congés

Le nombre de jours accordés est déterminé en fonction de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Au total, pour une année complète de travail, 30 jours ouvrables de congés par an sont accordés.

A noter que sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- Les jours fériés ;
- Les périodes de congés annuels ;
- Les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents du travail et de trajet, et les maladies professionnelles ;
- Les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation ;
- Les périodes de formation légales ou conventionnelles ;
- Les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicales ;
- Les congés exceptionnels ;
- Les périodes militaires (*) ;
- Les périodes d'absence pour raisons syndicales ;
- Les congés de formation cadre et animateur de la jeunesse.

(*) **L'avenant n°147 du 23 janvier 2020** indique que la mention relative aux périodes militaires est remplacée par les dispositions suivantes : « **les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle)** ».

- Article 7.1.1
- Article 7.1.2
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021

2 – Prise des congés payés

a – Généralités

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

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L3141-17 à L3141-23 du code de travail.

- Article 7.1.3
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021

b – Cas du sportif professionnel

L'impératif de protection de la santé et de la vie personnelle et

familiale du sportif 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 exigible puisse excéder 36 jours ouvrables 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 suivant, sans qu'aucune contrainte 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 ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
- Le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum défini sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

- Article 12.8.2.2.1
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

c – Cas de l'entraîneur professionnel

Le droit annuel à congé payé est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

Néanmoins, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

- Article 12.8.2.2.2
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

3 – Congé payé spécial

Dans les circonstances ci-après et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial qui doit être pris dans un délai raisonnable proche de l'événement, et sans réduction de la rémunération :

L'avenant n°147 du 23 janvier 2020 est intervenu afin d'actualiser les dispositions conventionnelles applicables en la matière des congés exceptionnels :

Motif de l'absence	Durée du congé spécial
Mariage ou conclusion du PACS du salarié	5 jours consécutifs
Décès d'un conjoint ou d'un enfant	5 jours consécutifs
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère et de la	3 jours consécutifs

sœur du salarié	
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours consécutifs
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié	2 jours consécutifs
Déménagement	1 jour

A titre informatif, le père salarié profite après la naissance de son enfant d'un congé dont le nombre de jours est fixé à hauteur de :

- **4 jours calendaires** consécutifs pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- Puis d'une période de **21 jours calendaires** (ou 28 jours en cas de naissance multiples).

▪ Article 7.2

- 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, étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JORF n°0238 du 13 octobre 2022)
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021

Le code du travail précise que les durées d'absences prévues par les dispositions conventionnelles ne peuvent pas être inférieures aux durées ci-dessous. Il convient dès lors d'appliquer au minima les dispositions légales de l'article L3142-4 du code du travail qui sont d'ordre public, ou les dispositions conventionnelles si ces dernières s'avèrent être plus favorables :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	5 jours

(*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, **en plus** et sur justification, à un **congé de deuil de 8 jours**.

- Article L3142-4 du code du travail

4 – Congé sans solde

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

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

en précisant la durée de ce congé.

L'employeur doit ensuite répondre au salarié dans un délai de 30 jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Par ailleurs, après deux reports consécutifs, dans un délai d'un 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 pas faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

A noter que pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

- Article 7.3.4
- Article 7.3.4.1
- Article 7.3.4.2

5 – Expiration et renouvellement du congé sans solde

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

En outre, si à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité la réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail et dans ce cas, aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis.

Par ailleurs, le congé sans solde est renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans, sachant qu'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congé sans solde.

VI – SALAIRES

A titre informatif : lorsque le salaire minimum conventionnel (SMC) établi par les partenaires sociaux est inférieur au SMIC il convient toujours d'appliquer le SMIC. Dans une telle situation, la réévaluation du SMC se réalisera à compter de la prochaine négociation des salaires par les partenaires sociaux.

1 – Principe de la rémunération individuelle

La rémunération individuelle est **librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré et des compétences du salarié.**

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

A noter que la rémunération du salarié comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. La rémunération peut comprendre également diverses primes.

La rémunération des sportifs peut aussi dans certains cas comprendre un droit à l'image collective.

Dispositions non étendues :

La rémunération annuelle du salarié doit respecter les minima conventionnels. Celle-ci comprend un salaire fixe ainsi que les avantages en nature valorisés dans le contrat de travail. Ladite rémunération peut comprendre des primes d'éthique et d'assiduité,

des primes résultant de la participation aux matchs ou des résultats sportifs, et toute autre forme de prime autorisée par la loi.

- Article 12.7
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

2 – Salaire minimum conventionnel

Au **1er juillet 2025**, pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Groupe	Montants à compter du 1er juillet 2025
1	1 830,12 € brut mensuel
2	1 866,48 € brut mensuel
3	1 978,09 € brut mensuel
4	2 078,58 € brut mensuel
5	2 310,88 € brut mensuel
6	2 837,60 € brut mensuel

Au **1er janvier 2026**, pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Groupe	Montants à compter du 1er juillet 2026
1	1 848,42 € brut mensuel
2	1 885,14 € brut mensuel
3	1 997,87 € brut mensuel
4	2 099,37 € brut mensuel
5	2 333,99 € brut mensuel
6	2 865,97 € brut mensuel

Au **1er juillet 2025**, pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau ci-après :

Groupe	Montants à compter du 1er juillet 2025
7	40 195,98 € brut annuel
8	46 370,11 € brut annuel

Au **1er janvier 2024**, pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau ci-après :

Groupe	Montants à compter du 1er juillet 2024
7	40 597,94 € brut annuel
8	46 833,81 € brut annuel

- Article 9.2.1
- Avenant n° 210 du 3 avril 2025 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 24 juin 2025 (JORF n°0152 du 2 juillet 2025)

3 – Dispositions particulières aux sportifs professionnels et entraîneurs

Le salaire d'un sportif salarié est fixé comme suit :

À compter du 1er janvier 2023, 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 :

Date d'application	Rémunération
Au 1er juillet 2023	20 950 € brut annuel

Au 1er janvier 2024	21 850 € brut annuel
---------------------	----------------------

Le salaire des entraîneurs est fixé comme suit au 1^{er} juillet 2025 :

Classe	Montants à compter du 1er juillet 2025
A Technicien	1 988,19 € brut mensuel
B Technicien	2 196,75 € brut mensuel
C Agent de maîtrise	2 273,51 € brut mensuel

Le salaire des entraîneurs est fixé comme suit au 1^{er} juillet 2026 :

Classe	Montants à compter du 1er juillet 2026
A Technicien	2 008,07 € brut mensuel
B Technicien	2 218,72 € brut mensuel
C Agent de maîtrise	2 296,25 € brut mensuel

Enfin, pour la classe D, l'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

- Article 12.7.2.2
- Avenant n° 189 du 28 septembre 2023 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 11 décembre 2023 (JORF n°0290 du 15 décembre 2023)
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu
- Avenant n° 210 du 3 avril 2025 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 24 juin 2025 (JORF n°0152 du 2 juillet 2025)

4 – Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

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 de référentiels des diplômes d'État, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

A noter que pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD ou 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.

- Article 8.4.4 repris par l'avenant n°108 du 4 décembre 2015, étendu par arrêté du 4 octobre 2016
- Article 8.4.4.4 repris par l'avenant n°108 du 4 décembre 2015, étendu par arrêté du 4 octobre 2016

5 – Salaires minima des salariés à temps partiel

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

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 heures	Salaires horaires minimum du

	groupe majoré de 5%
De plus de 10 heures à moins de 24 heures	Salaires horaires minimum du groupe majoré de 2%

▪ Article 2 de l'avenant n°87 du 15 mai 2014, étendu par arrêté du 24 octobre 2014

VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

1 – Prime d'ancienneté

Une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés qui :

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

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

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

- Article 9.2.3
- Article 9.2.3.1

2 – Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention, lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et que le salarié a au moins 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise, alors une prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

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

- Article 9.2.3.2

3 – Indemnité de départ

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 :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
Après 10 ans	1 mois et demi de salaire
Après 15 ans	2 mois de salaire
Après 20 ans	4 mois de salaire
Après 30 ans	5 mois de salaire

* Le salaire à prendre en considération est la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédant le départ, ou se-

lon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

- Article 4.4.2.2.1

4 – Indemnité de licenciement

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

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.

L'**avenant n°147 du 23 janvier 2020** a remplacé les dispositions de l'article 4.4.3.3 relatives à l'indemnité de licenciement par de nouvelles qui indiquent les modalités de calcul suivantes :

- Qu'à compter du 8e mois d'ancienneté, le salarié a droit au versement d'une indemnité de licenciement calculée comme suit :
 - ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté, et ce, pour les 10 premières années d'ancienneté du salarié ;
 - A quoi on rajoute 1/3 de mois de salaire par année au titre des années de présence qui s'élèvent au-delà de la 10e année d'ancienneté.

- Article 4.4.3.3

▪ Article 1er de l'**avenant n°34 du 24 novembre 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009**

▪ **Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021**

5 – Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

A noter que le salaire annuel du sportif ou de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés.

Cependant, l'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du salarié.

- Article 4.4.3.4
- Article 12.7.2.3

VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

1 – Absence pour maladie

a – Principe

Les absences pour maladie justifiées n'entraînent pas la rupture du

contrat de travail.

Tout salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie à compter du 4ème jour d'arrêt du maintien de son salaire net (avantages en nature, nourriture exclus) au 90ème jour d'arrêt, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile les **formalités auprès de la caisse de sécurité sociale et que l'employeur soit subrogé dans ses droits auprès de celle-ci**. Ce maintien du salaire est considéré comme une indemnité journalière.

Cependant, ce maintien ne peut pas se prolonger au-delà du 90ème jour d'arrêt.

Concernant le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1er jour de l'arrêt maladie et en se terminant à la fin du mois précédent la période de paye. 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.

Enfin, le temps d'arrêt de travail indemnisé est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés et il est interdit de procéder au licenciement d'un salarié en raison de son état de santé sauf si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif de son salarié malade.

De plus, lorsque le salarié est soumis à **un contrat en forfait**, en cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut pas être augmenté du nombre de jours d'absence.

Dans tous les cas, les prestations cessent dans les cas suivants et en sachant que les prestations ne peuvent pas être servies au-delà du 1095ème jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net :

- Reprise du travail ;
- Mise en invalidité ;
- Liquidation de la pension vieillesse.

- Article 4.3.1

- Article 5.3.1.4

- Article 10.3

b – Exception

i. Personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Il est toutefois nécessaire de préciser que par application des dispositions prévues par le **régime de prévoyance**, les **personnels non indemnisés par la sécurité sociale** du fait qu'ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits en termes d'heures cotisées ou de cotisation, bénéficient de **dispositions spéciales**.

En effet, dès lors qu'ils bénéficient d'une garantie de maintien de salaire (cas de maladie et maternité), ces derniers bénéficient d'une indemnité de 50 % du salaire de référence.

ii. Sportifs professionnels et leurs entraîneurs

Enfin, en ce qui concerne les **sportifs professionnels et leurs entraîneurs**, indépendamment de l'ancienneté, et **sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale**, ils bénéficient du maintien du salaire net (TA=TB) sous déduction des IJSS pendant

la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90ème jour.

- Article 12.9.2
- Article 12.10.1
- Article 12.10.2
- Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, étendu par arrêté du 11 octobre 2010 (JORF n° 0244 du 20 octobre 2010)
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

2 – Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

En cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la durée d'indemnisation est portée à 180 jours sans prise en compte d'une quelconque ancienneté.

Par ailleurs, la rupture du contrat de travail ne peut pas intervenir pendant la durée de l'arrêt de travail pour un accident de travail ou une maladie professionnelle sauf dispositions particulières prévues aux articles L1226-9, L1226-13 et L1226-18 du code du travail.

- Article 4.3.2

IX – MATERNITÉ

1 – Droit au congé maternité

Les périodes de congé maternité, paternité ou adoption sont **considérées comme du temps de travail effectif.**

Pendant la durée légale du congé maternité, le bénéficiaire du maintien éventuel de salaire est acquis dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie professionnelle et le contrat de travail est suspendu.

A noter que les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale n'entraînent aucune réduction de la rémunération et ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

Par ailleurs, les salariées reprenant leur activité suite à un congé maternité sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation et ces périodes sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au compte personnel de formation.

- Article 7.1.2
- Article 7.3.1
- Article 12.7.3.4
- Article 5.1 de l'accord du 4 décembre 2015, étendu par arrêté du 28 avril 2017
- Article 7.2 de l'accord du 4 décembre 2015, étendu par arrêté du 28 avril 2017

2 – Congé d'adoption

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

A noter que le congé d'adoption ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

- Article 7.3.2
- Article 7.2 de l'accord du 4 décembre 2015, étendu par arrêté du

28 avril 2017

3 – Congé paternité

Après la naissance de son enfant, et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé composé de deux période :

- Une première période de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance ;
- Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) pouvant être pris immédiatement à la suite de la première période ou dans un délai de six mois.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

- Article 7.3.3
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021

4 – Cas des sportifs professionnels et leurs entraîneurs

En cas d'impossibilité de la salariée enceinte, son contrat est suspendu à son initiative ou à celle de l'employeur avec maintien de salaire.

- Article 12.7.3.4

X – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

1 – Régime de frais de santé

a – Mise en œuvre du régime

Le régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie ou accident, dénommée « régime conventionnel obligatoire ». Par ailleurs, des couvertures surcomplémentaires peuvent être choisies.

Le régime conventionnel de frais de santé obligatoire s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Néanmoins, il existe une dispense d'adhésion sur justificatifs pour :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- les salariés et apprentis dont la mission et d'une durée inférieure à 12 mois même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L863-1 du même code ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, sachant que la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année.

Cette faculté de dispense relève d'un libre choix du salarié qui est explicitement exprimé par écrit.

Dans tous les cas, les ayants droits disposent des mêmes droits que le bénéficiaire du régime de frais de santé. Par ayants droit, il peut s'agir par exemple du conjoint ou des enfants.

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur remettra à chaque salarié concerné, contre accusé de réception, une notice d'information détaillée fournie par l'organisme assureur choisi. Ce document précisera notamment les garanties offertes par le régime ainsi que leurs conditions d'application.

Toute évolution des droits et obligations des salariés leur sera communiquée individuellement, à l'avance, selon les mêmes modalités d'information.

▪ *Accord du 6 novembre 2015, étendu par arrêté du 6 février 2017*

b – Organisme assureur

S'agissant de l'organisme assureur, les entreprises sont libres de choisir l'organisme de leur choix.

▪ *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, étendu par arrêté du 4 juillet 2025 (JORF n°0175 du 30 juillet 2025)*

c – Cotisations

Depuis le 1^{er} juillet 2025, pour le régime conventionnel obligatoire du salarié isolé, à titre indicatif, le taux d'appel pratiqué par les organismes assureurs recommandés est fixé à hauteur de :

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Salarié (isolé)
Régime général	0,96 %
Régime local (Alsace-Moselle)	0,61 %

▪ *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, étendu par arrêté du 4 juillet 2025 (JORF n°0175 du 30 juillet 2025)*

2 – Régime de prévoyance

a – Principe du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance s'applique aux salariés :

- Non cadres sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au chapitre XII de la présente convention et des intermittents du spectacle ;

- Cadres, à l'exception des salariés définis au chapitre II de la présente convention, ainsi que les intermittents du spectacle.

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

- **AG2R-Prévoyance ;**
- **Groupement national de prévoyance (GNP) ;**
- **IONS-Prévoyance ;**
- **Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF).**

A noter qu'un taux d'appel est fixé à **0,97 %** du salaire brut total selon la répartition suivante :

- 0,485 % pour l'employeur ;
- 0,485 % pour le salarié.

Ce taux est destiné au financement des garanties et sa répartition est fixée comme suit à compter du **1er janvier 2025** :

Taux appliqués	Taux de TA/TB (en %)		
	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	0,355	0,355
Invalidité (art. 10.5)	0,285	0,06	0,345
Maintien de salaire des personnels non indemnités par la sécurité sociale (art. 10.6)	0,09	0	0,09
Total	0,485	0,485	0,97

▪ *Avenant n° 205 du 17 octobre 2024 relatif à la modification du chapitre X « Prévoyance » de la convention collective, étendu par arrêté du 16 décembre 2024 (JORF n°0305 du 26 décembre 2024)*

b – Décès du salarié

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue 3^{ème} catégorie, **il est versé en une seule fois un capital égal à 150% du salaire de référence aux ayants droits.**

Enfin, en cas de décès d'un salarié, il doit être versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire définie comme suit :

Âge	Montant de la rente
-----	---------------------

Jusqu'à 12 ans	5% du salaire de référence par enfant
De 12 à 16 ans	7% du salaire de référence par enfant
De 16 à 18 ans (ou 25 si l'enfant est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi)	10% du salaire de référence par enfant

Dispositions non étendues :

Les sportifs et entraîneurs professionnels bénéficient du versement d'un capital décès au moins égal à 300 % de leur salaire annuel de référence et d'une indemnisation de l'invalidité définie par rapport au régime de base de la sécurité sociale.

- Article 10.4
- Article 10.7
- Article 12.11.2
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

c – Invalidité

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

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

Dès lors, une rente d'invalidité peut être servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Le montant des prestations dans ce cas est égal à **100% du salaire net à payer pour les 2ème et 3ème catégories.**

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

- Article 10.5
- Article 10.7

A noter qu'il existe ici des dispositions particulières aux sportifs professionnels énoncées ci-après :

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés bénéficient :

- Du maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail ;
- Du versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300% du salaire annuel de référence ;
- De l'indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L341-4 du code de la sécurité sociale.

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

Par ailleurs, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés bénéficient d'un maintien de salaire :

- S'ils justifient dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- S'ils sont pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

Ainsi, l'employeur garantit le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie sachant que ces indemnités sont dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90ème jour.

Dans tous les cas, la reprise par le sportif de son activité n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et aux compétitions.

- Article 12.11.1
- Article 12.11.2

d – Personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Par application des dispositions prévues par le **régime de prévoyance**, les **personnels non indemnisés par la sécurité sociale** du fait qu'ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits en termes d'heures cotisées ou de cotisation, bénéficient de **dispositions spéciales.**

En effet, dès lors qu'ils bénéficient d'une garantie de maintien de salaire (cas de maladie et maternité), ces derniers bénéficient d'une indemnité de 50 % du salaire de référence.

- Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, étendu par arrêté du 11 octobre 2010 (JORF n° 0244 du 20 octobre 2010)

XI – FORMATION PROFESSIONNELLE

1 – Formation professionnelle des salariés du domaine du rugby

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle et de contribuer à leur promotion sociale.

Le plan annuel de formation établi par la direction du club après avis des représentants du personnel prend en considération la spécificité de la collectivité du personnel, marquée par l'importance de la catégorie de joueurs et par la durée limitée de leur contrat.

Les représentants du personnel issus du collège joueur doivent chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Enfin en raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières peuvent être instaurées concernant le droit individuel à la formation.

- Article 12 de l'accord du 11 juillet 2008, non étendu
- Article 12.1 de l'accord du 11 juillet 2008, non étendu
- Article 12.2 de l'accord du 11 juillet 2008, non étendu

2 – Plan de développement des compétences

Les employeurs sont tenus d'élaborer un plan de développement des compétences afin de tenir compte de l'évolution des emplois, des organisations, ou des technologies. Ainsi, plusieurs fois par an ils sont chargés de mettre en place ce plan.

L'ensemble des actions de formation auxquelles les employeurs sont regroupées à l'intérieur de ce plan, étant souligné qu'il convient de distinguer deux types d'actions de formation :

- Les actions de formations devant obligatoirement être réalisées durant le temps de travail ;
 - Les actions de formation pouvant se dérouler en-dehors du temps de travail.
- Avenant n°143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

3 – Compte personnel de formation

Un compte personnel de formation (CPF) est accordé à chaque salarié qui relève du champ d'application de la présente convention collective. La mobilisation de ce compte est encouragée dans le cadre des 3 hypothèses suivantes :

- L'autonomie du salarié ;
- La coconstruction avec l'employeur ;
- La transition professionnelle.

Plusieurs formations sont éligibles au CPF. En effet, il s'agit des :

- Formations certifiantes et qualifiantes qui ont fait l'objet d'un enregistrement au sein du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- Actions relatives à la validation des acquis de l'expérience du salarié ;
- Bilans de compétences ;
- Préparations relatives à l'examen du Code de la route / passage du permis de conduire ;
- Actions de formation d'accompagnement et de conseil afin de permettre la réalisation d'un projet de création / reprise d'une entreprise ;
- Actions de formations destinées à l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des missions des bénévoles et volontaires au service civique.

- Avenant n°143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté du 18 septembre 2020

4 – Contrat de professionnalisation

Ce contrat est un contrat de formation en alternance à durée

déterminée ou indéterminée.

Il est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Ce contrat est ouvert aux :

- **Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;**
- **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;**
- **Autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code de travail.**

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, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

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

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

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ou d'un CQP.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

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

Enfin, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit nommer un tuteur.

Par ailleurs, l'**avenant n° 204 du 18 juin 2024** prévoit que l'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires mentionnés à l'article L. 6325-1 du Code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes.

Dans ce cas, la **durée du contrat de professionnalisation** conclu à durée déterminée sera comprise entre 6 et 24 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

La **durée des actions de formation** hors entreprise des personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ou visant une formation diplômante (titre RNCP) est comprise entre 15% et 60% de la durée du contrat de professionnalisation, dès lors qu'elle atteint a minima 150 heures.

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

- Avenant n°143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté du 18 septembre 2020
- Avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (chapitre VIII « Formation professionnelle »), étendu par arrêté du 8 novembre 2024 (JORF n°0277 du 23 novembre 2024)

5 – Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Les partenaires sociaux ont mis en place un nouveau mécanisme permettant pour le salarié de :

- Changer de métier ou de profession ;
- Ou de bénéficier d'une promotion d'ordre social ou professionnel.

Les salariés concernés par ce mécanisme sont les suivants :

- Les salariés dont la durée du contrat de travail est indéterminée ;
- Les sportifs et les entraîneurs professionnels dont le contrat de travail est à durée déterminée ;
- les salariés placés en activité partielle ;
- Ainsi que les salariés sous contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le contrat de travail des salariés concernés doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance sachant que cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences de la branche sport.

Par principe, 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 dans certains cas.

La reconversion ou promotion par alternance 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).

Par ailleurs, la présente convention liste et détaille les différentes certifications professionnelles reprises au sein de l'annexe II du code du sport. Une synthèse des impacts des mutations du secteur sur les compétences des encadrant des APS a elle aussi été identifiée.

- Avenant n°153 du 21 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, étendu par arrêté du 19 octobre 2021
- Avenant n° 175 du 29 novembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, étendu par arrêté du 22 mai 2023 (JORF n°0127 du 3 juin 2023)
- Avenant du 14 février 2024 à l'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A, non étendu
- 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), étendu par arrêté du 27 juin 2025 (JORF n°0158 du 9 juillet 2025)

6 – Contribution au financement des formations

Les contributions et les taux sont calculés comme suit (en pourcentage) :

	Entreprise de 10 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de plus de 300 salariés
Plan de formation	0,2	0,1	0
Actions de professionnalisation	0,3	0,3	0,4
CIF	0,15	0,2	0,2
CPF	0,2	0,2	0,2
FFSPP	0,15	0,2	0,2

Une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant de la CCNS d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02% de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

Nombre de salariés	Minimum	Maximum
- de 10	2 euros	5 000 euros
10 et +	10 euros	5 000 euros

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

Une cotisation annuelle de 0,08 % finance les fonds d'aide au développement du paritarisme qui est à la charge de l'employeur. Le versement minimum étant fixé à 3 €

- Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation, étendu par arrêté du 21 juillet 2015 (JORF n°0173 du 29 juillet 2015)
- Avenant n°143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté du 18 septembre 2020
- Avenant n°180 du 14 avril 2023 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme, étendu par arrêté du 22 septembre 2022 (JORF n°0231 du 5 octobre 2023)

XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Démission du salarié

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

Catégorie	Durée du préavis
Ouvriers et employés	1 mois
Techniciens et agents de maîtrise	2 mois
Cadres	3 mois

- Article 4.4.1

2 – Départ et mise à la retraite

Un salarié ayant atteint l'âge de la retraite et ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein ne peut pas refuser sa mise en retraite d'office par l'employeur.

De plus, tout salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite mais ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein peut faire valoir ses droits à la retraite sans que l'employeur puisse le lui refuser.

Dans tous les cas, un délai de préavis doit être respecté, et celui-ci s'avère être le même que les délais qui sont prévus au sein de l'article 4.4.1 de la convention :

Catégorie	Durée du préavis
Ouvriers et employés	1 mois
Techniciens et agents de maîtrise	2 mois
Cadres	3 mois

Sous réserve du préavis légal plus favorable

- Article 4.4.2.1
- Avenant n°147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective, étendu par arrêté du 10 novembre 2021

XIII – CLASSIFICATIONS

La grille de classification est déterminée comme suit :

Groupe	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.	/	Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut pas comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâche ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.

3 – Licenciement

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

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois
Cas particulier du salarié cadre	3 mois

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

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

Concernant les salariés à temps partiel, ils bénéficient de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

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

- Article 4.4.3.2
- Article 4.4.3.5

			limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	
5. Technicien	/	/	L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
6. Cadre <i>Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</i> (Disposition supprimée au 19 janvier 2024 : avenant n° 198 du 19 janvier 2024)	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation, y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	/
7. Cadre	/	/	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	/
8. Cadre dirigeant				

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'emploi et de certifications professionnelles relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration :

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. 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, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant	Technicien de maintenance, cuisinier

	communication et marketing, statisticien, infographiste	
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie	Animateur, chef de cuisine
5. Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable de maintenance
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable	Directeur d'équipement
8. Cadre	Directeur général	

Néanmoins, il existe des dispositions particulières pour les entraîneurs :

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins 1 des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en 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 conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et, le cas échéant, d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou coentraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
C Agent de maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de

	rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	résultats de sa mission à partir d'outils existants.	société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou coentraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

Par ailleurs, des dispositions transitoires sont insérées au sein de la grille de classification au 19 janvier 2024 :

Pour les salariés classés dans le groupe 6 au 19 janvier 2024 une classification automatique dans le groupe 7 est mise en place dès lors que les salariés concernés :

- Sont présents à cette date dans les effectifs d'une structure comptant au moins 6 salariés équivalents temps plein ;
- Sont classés dans le groupe 6 au sein de cette structure comptant au moins 6 salariés équivalents temps plein depuis deux ans. Cette condition d'ancienneté est appréciée jusqu'à deux ans après la date de signature du présent avenant, soit jusqu'au 19 janvier 2026.

De plus, la phrase : « Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie » **a été supprimée dans la première colonne du groupe 6.**

L'avenant non étendu n°200 du 20 mars 2024 modifie la grille de classification de la manière suivante :

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe A « Technicien »	Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un ensemble de tâches	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'un jeune sportif salarié ou d'une équipe de jeune donnée et contrôler l'exécution	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des moyens en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des	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).

	<p>ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes comprenant au moins un sportif salarié par délégation requérant une conception des moyens. Les personnels de ce groupe conduisent le projet de perfectionnement concernant leur domaine d'intervention, participent à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>		<p>par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.</p>	<p>entraînements et des contenus et les modalités de leur mise en œuvre.</p>	
<p>Classe B « Technicien »</p>	<p>Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes comprenant au moins un sportif salarié par délégation requérant une conception des moyens. Les personnels de ce groupe participent à la conception du projet de perfectionnement concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>	<p>Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.</p>	<p>L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des contenus et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.</p>	<p>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 élection nationale jeune</p>
<p>Classe C « Agent de maîtrise »</p>	<p>Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe comprenant au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance, par</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.</p>	<p>Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une</p>	<p>Leur maîtrise technique leur permet de concevoir des projets concernant leur domaine d'intervention et d'évaluer les résultats de leur mission à partir d'outils existants.</p>	<p>Entraîneur adjoint de l'équipe principale/ première d'une structure sportive sous forme de société sportive ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de</p>

	<p>délégation requérant une conception des moyens.</p> <p>Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>		<p>délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des sportifs et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>		<p>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.</p>
<p>Classe D « Cadre »</p>	<p>Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe comprenant au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance. Dans le cadre d'une délégation permanente de responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ils participent à la définition des objectifs du projet sportif sous la responsabilité des représentants légaux de la structure ; - ils participent à l'établissement du projet de performance, du programme de travail ou système d'entraînement, à sa conduite ainsi qu'à son évaluation. 	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.</p>	<p>Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe principale/ première d'une structure sportive sous forme de société sportive ou d'une association membre d'une ligue professionnelle.</p> <p>Directeur sportif d'un centre de formation agréé. Entraîneur/ sélectionneur d'une équipe de France.</p>

- Article 9.3
- Article 12.6.2.2
- Avenant n°17 du 6 septembre 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008
- Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à diverses dispositions temps de travail et classification, étendu par arrêté du 13 décembre 2024 (JORF n°0304 du 24 décembre 2024)
- Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique, non étendu

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

