

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Version mise à jour le 6 Août 2007

---

La convention est applicable à tous les salariés du secteur sportif depuis le 25 Novembre 2006.

Les clubs et comités sportifs doivent donc procéder à sa mise en application même dans le cas où les salariés ne le demandent pas.

Nous avons établi quelques fiches pratiques que vous trouverez ci-après afin de vous aider dans l'établissement des contrats et les modalités d'application.

Vous pouvez aussi vous reporter au texte intégral de la convention étendue que vous trouverez sur le site du COSMOS, organisme représentatif des employeurs du sport ([www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)).

Le **CRIB** (centre de ressources et d'information des bénévoles) est aussi à votre disposition au 04.75.78.45.50

## **Fiche n° 1**

### **CHAMP D'APPLICATION**

---

#### **Activités concernées :**

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives (clubs – comités – ligues – fédérations)
- gestion d'installations et d'équipements sportifs
- enseignement, formation aux activités sportives (comités – ligues – fédérations)
- formation professionnelle aux métiers du sport (comités – ligues – fédérations)
- promotion et organisation de manifestations sportives (clubs – comités – ligues – fédérations – cdos)

Sont exclues de cette convention tout en ayant le caractère sportif, les activités relevant de la convention collective des centres équestres.

Ne sont pas concernées les entreprises de droit privé à but lucratif qui exercent des activités récréatives ou de loisirs.

#### **Entreprises ayant appliqué la convention animation avant le 31/12/98 :**

Elles ont entre le 25 Novembre 2006 et le 31 Décembre 2007 la faculté d'opter pour le maintien de la convention animation, après consultation du personnel.

#### **Entreprises appliquant la convention animation depuis le 01/01/99 :**

Elles n'ont pas la possibilité d'opter et doivent passer à la convention « sports » sous réserve du maintien des avantages acquis.

#### **Convention nationale du Golf :**

Elle doit être intégrée à la convention « sports ».

#### **Autres conventions ou accords (foot – rugby) :**

Ils doivent basculer sur la convention « sports » avec maintien des avantages acquis.

**Avantages acquis :**

Les avantages acquis individuellement ou collectivement ne peuvent être mis en cause par l'arrivée de la convention collective.

Les avantages issus de la présente convention ne peuvent se cumuler avec d'autres avantages portant sur le même objet. Dans ce cas, seul l'avantage le plus favorable au salarié est conservé.

## Fiche n°2

### CONTRAT DE TRAVAIL

---

Les principes généraux de non discrimination et d'égalité entre hommes et femmes sont bien entendu applicables.

Le contrat est toujours établi par écrit, en double exemplaire, soit un pour le salarié et un pour l'employeur.

Si un contrat existe déjà, il est mis à jour par un avenant ou par un nouveau contrat rappelant l'existence du contrat précédent.

Il mentionne les éléments suivants :

- l'identité de l'employeur (nom- raison sociale- adresse- numéro SIRET- qualité du représentant autorisé à signer)
- l'identité du salarié (nom- prénom- nationalité- date et lieu de naissance- adresse- numéro d'identification à la sécurité sociale s'il existe déjà)
- la date d'embauche
- le lieu de travail
- la dénomination de l'emploi et le groupe de qualification
- la durée du travail
- le salaire brut de base et les différents autres éléments de rémunération
- les conditions particulières de travail (astreinte- nuit)
- les modalités du repos hebdomadaire
- les éventuels avantages en nature
- la période d'essai
- l'indication des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, de protection contre le chômage, de retraite complémentaire et de prévoyance
- la référence à la convention collective applicable
- les modalités de cessation du contrat (départ du salarié – licenciement – retraite)

#### **La durée de la période d'essai :**

Pour un contrat à durée déterminée, elle ne peut excéder un mois.

Pour un contrat à durée indéterminée, elle est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres

La prolongation de la période d'essai doit être prévue au contrat, motivée et signifiée par écrit.

#### **Le lieu de travail :**

Si plusieurs lieux de travail sont prévus, ils doivent être précisés.

Le passage d'un lieu de travail à un autre dans une même demi-journée pourra entraîner le paiement de frais de déplacement et sera compris dans le temps de travail.

Dans le cas où un lieu de travail non prévu est utilisé, il entraînera le paiement de frais de déplacement sauf s'il se situe à une distance égale ou moindre à celle du lieu de travail initial.

### Fiche n° 3

## CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

---

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée dont le temps de travail, réparti sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieur à la durée légale du travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que les salariés à temps complet, éventuellement au prorata temporis.

Le salarié à temps partiel a priorité pour accéder à un emploi à temps plein correspondant à sa catégorie professionnelle. Le refus éventuel de l'employeur doit être motivé par écrit.

Le contrat doit préciser :

- la répartition de la durée du travail dans la semaine
- les cas dans lesquels des modifications de cette répartition peuvent intervenir
- le délai de prévenance de ces modifications (7 jours ouvrés au minimum)

Les heures complémentaires sont des heures demandées par l'employeur au salarié en plus de son temps contractuel. Leur nombre ne doit pas excéder 10% de l'horaire contractuel.

Le salarié est tenu de les effectuer sauf motif impérieux (obligations familiales – suivi d'un enseignement – autre activité professionnelle).

Les heures complémentaires sont rémunérées au tarif normal dans la limite de 10% de l'horaire contractuel.

Si le salarié accepte un dépassement supérieur à 10%, les heures complémentaires au-delà sont rémunérées avec une majoration de 25%.

L'horaire de travail ne peut comporter plus d'une interruption dans une journée et cette interruption ne peut être supérieure à deux heures. S'il est dérogé à cette règle (2 ou 3 interruptions ou intervalle supérieur à 2 heures), des contreparties doivent être accordées au salarié sous la forme d'heures complémentaires (au minimum 2 heures par mois).

En cas de dépassement régulier de l'horaire pendant 12 semaines consécutives, le contrat doit être modifié, le nouvel horaire officiel devant correspondre à l'horaire moyen effectué sur la période de 12 semaines.

## Fiche n° 4

### LE TEMPS DE TRAVAIL

---

Le temps de travail effectif englobe :

- l'habillage et le déshabillage si une tenue particulière est nécessaire
- la mise en œuvre de l'activité ainsi que le contrôle du matériel
- le temps pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée du travail
- le temps de repas si le salarié reste à la disposition de l'employeur.

#### Les heures supplémentaires :

Ce sont des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail et dans la limite du contingent annuel fixé par la loi à 220 heures.

Jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu de les effectuer.

Au-delà et dans la limite du plafond, il peut les refuser sans être passible de sanctions.

Les heures supplémentaires donnent lieu à :

- une majoration de salaire pouvant être remplacée, dans les entreprises de moins de 20 salariés, par un repos de remplacement de 10% pour les 4 premières heures, 25% pour les 4 suivantes et 50% pour les suivantes
- un repos compensateur de 50% pour les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures, c'est-à-dire avec autorisation de l'inspecteur du travail.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures. Il doit être pris par journée ou demi-journée.

#### Durée maximale journalière :

Elle s'établit à 8 heures pour les salariés mineurs et à 10 heures pour les salariés majeurs.

Elle peut atteindre exceptionnellement 12 heures mais cette dérogation est limitée à 12 jours par an sans pouvoir dépasser 2 jours dans une même semaine.

La durée du travail s'apprécie dans une journée civile, soit entre 0 et 24 heures.

Le repos quotidien ne pouvant être inférieur à 11 heures consécutives, l'amplitude maximale ne peut dépasser 13 heures.

Le nombre de semaines où le temps de travail atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an.

## **Fiche n° 5**

### **REPOS HEBDOMADAIRE**

---

La durée hebdomadaire peut être répartie de manière inégale avec un minimum de 4 jours.

La dérogation au repos dominical est autorisée pour les emplois qui sont liés directement à la pratique, à l'animation, à l'enseignement ou à l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le repos n'est pas donné le dimanche, il lui est substitué :

- soit 2 jours de repos consécutifs par semaine
- soit 1 jour de repos par semaine avec 11 dimanches non travaillés par an (hors congés payés), soit un total de 18 dimanches sur l'année ce qui laisse 34 dimanches travaillés

En cas de travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire, les heures effectuées sont payées avec une majoration de 50% ou elles sont remplacées par un repos de 1H30.

## **Fiche n° 6**

### **LES CADRES**

---

On distingue :

- les cadres dirigeants qui bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome
- les cadres intégrés qui suivent les horaires des autres salariés tout en ayant une autonomie d'organisation
- les cadres autonomes qui bénéficient d'une autonomie certaine dans l'organisation de leur travail.

Les cadres, étant donné leurs fonctions, ne sont pas soumis à un horaire rigide mais :

- soit à un forfait annuel de 214 jours
- soit à un forfait en heures de 1575 heures plutôt adapté aux cadres autonomes ou intégrés.

## Fiche n°7

### ASTREINTES ET TRAVAIL DE NUIT

---

L'astreinte se définit comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir sur simple appel de l'employeur.

La contrepartie sera de 2H30 de repos pour 24 heures d'astreinte.  
Le repos pourra être remplacé par une rémunération équivalente.

Le travail de nuit est celui effectué entre 22H et 7H ou entre 21H et 6H sur décision de l'employeur.

Est considéré comme travailleur de nuit :

- celui dont l'horaire le conduit à travailler au moins deux fois par semaine pendant 3 heures dans la plage horaire de nuit
- celui qui effectue au moins 300 heures dans l'année dans la plage horaire de nuit.

Chaque heure effectuée dans la plage horaire de nuit donne droit à un repos compensateur de 12,50%.

Pour les salariés qui ne sont pas considérés comme travailleurs de nuit, ils bénéficient d'un repos compensateur de 25% pour toute heure effectuée dans la plage horaire de nuit.

Si le temps de travail de nuit atteint 5 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause de 20 minutes comptée dans le temps de travail.

Dans le cas de missions d'encadrement et d'accompagnement de groupes, l'équivalence pour une journée complète est de 7 heures pour une présence de 13 heures et de 2H30 avec majoration de 25% (soit 3H08) pour les 11 heures de présence nocturne.

Si les heures de présence hors nuitées dépassent 65 H (5 jours), les heures suivantes sont rémunérées en heures supplémentaires.

## Fiche n° 8

### LES CONGES

---

Le droit aux congés est déterminé comme prévu au code du travail c'est-à-dire sur la période de référence du 1<sup>o</sup> juin au 31 mai. A raison de 2,5 jours par mois, cela représente 30 jours ouvrables de congés, soit 5 semaines de 6 jours ouvrables.

L'utilisation de ce droit est normalement comprise entre le 1<sup>o</sup> Mai et le 31 Octobre.

Sauf accord entre employeur et salarié, le congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Les 6 jours restant dûs peuvent être attribués en dehors de la période Mai-Octobre. Dans ce cas, ils donnent droit à un supplément de 2 jours. Si les jours restant dûs sont entre 3 et 5, le supplément est de 1 jour.

Des congés exceptionnels sont attribués pour évènements familiaux :

- 5 jours pour mariage du salarié (4 selon code du travail)
- 5 jours pour décès conjoint ou enfant (2 selon code du travail)
- 1 jour pour mariage enfant (idem code travail)
- 2 jours pour décès père ou mère (1 par code du travail)
- 3 jours pour naissance ou adoption (idem code travail)
- 1 jour pour décès frère ou sœur (rien par code du travail)
- 1 jour pour décès beau frère ou belle sœur (rien par code du travail)
- 1 jour pour déménagement (rien par code du travail)

Pendant le congé de maternité (16 semaines), la salariée bénéficie du maintien de son salaire.

Pour le congé de paternité (11 jours), il y a suspension du contrat de travail, donc pas de rémunération.

Un congé sans solde peut être demandé par tout salarié à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté, par lettre recommandée avec AR, et cela au moins 3 mois avant le début du congé demandé. L'employeur doit répondre par LR avec AR en justifiant sa position s'il s'agit d'un refus.

Le congé sans solde peut être renouvelé 2 fois portant le congé total à 3 ans.

Le salarié doit informer l'employeur de son retour par LR avec AR deux mois avant la date de la fin du congé.

Si le salarié ne sollicite pas sa réintégration, il y a rupture du contrat sans indemnité.

## Fiche n°9

### FORMATION PROFESSIONNELLE

---

#### **Le Plan de Formation :**

Un plan pluriannuel ou un plan annuel doit être arrêté par l'employeur. C'est l'employeur qui choisit les actions et qui choisit les salariés qui doivent en bénéficier.

L'employeur informe les salariés mais n'est pas tenu de négocier avec eux le plan de formation.

Les actions se répartissent en trois catégories :

- **Adaptation au poste de travail** : elles ont pour but d'apporter des compétences en lien direct avec le poste de travail. Elles sont à prendre sur le temps de travail. Le salaire est maintenu.
- **Evolution de l'emploi ou participation à son maintien** : elles ont pour but l'acquisition de compétences non utilisables directement dans les fonctions du salarié mais permettant une évolution sur un poste transformé ou un nouveau poste. Elles sont à prendre sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles peuvent conduire à un dépassement de l'horaire dans la limite de 50 heures par an. Ces heures de dépassement sont rémunérées au tarif normal sans repos compensateur et hors contingent d'heures supplémentaires
- **Développement des compétences** : elles ont pour objet l'évolution de la qualification. Elles peuvent être refusées par l'employeur sur le temps de travail. L'employeur peut aussi accepter qu'elles se déroulent pendant le temps de travail ou hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Pendant le temps de travail, il y a maintien de la rémunération. Au-delà, la rémunération est égale à 50% du tarif normal sans repos compensateur.

#### **Le congé individuel de formation (CIF) :**

Autorisation accordée au salarié lui permettant de suivre, à titre individuel, une formation de son choix.

La durée ne peut excéder un an pour un stage à temps plein ou 1200 heures pour des enseignements discontinus. Le candidat au CIF doit justifier de 24 mois d'activité dont 12 mois dans l'entreprise. La demande doit être effectuée 4 mois avant le début du stage. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours. Il doit indiquer les motifs de son report ou de son rejet.

Si le CIF est accordé, le salarié doit solliciter auprès d'Uniformalion le versement d'une rémunération pendant la durée du stage.

#### **Le droit individuel à la formation (DIF) :**

Il s'agit d'un droit d'une durée de 20 heures par an cumulable sur six ans soit un maximum de 120 heures. Chaque année, le salarié doit être informé du total de ses droits disponibles en la matière.

Le DIF est accordé après un an d'ancienneté dans l'entreprise pour un CDI et après 4 mois pour un CDD ( au prorata temporis).

Le salarié a l'initiative du choix de la formation. Si l'employeur accepte qu'elle se déroule pendant le temps de travail, il y a maintien de la rémunération. Si la formation s'effectue hors du temps de travail, la rémunération est égale à 50% du tarif normal.

Le coût de la DIF peut faire l'objet d'une demande de prise en charge par l'OPCA.

### **La contribution à la formation :**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les contributions à verser sont les suivantes :

- 1,35% de la masse salariale pour le plan de formation
- 0,25% pour la professionnalisation
- 1% pour le congé individuel des CCD
- 0,02% pour le congé individuel de formation des bénévoles
- 0,05% au titre de la cotisation au développement du paritarisme

soit un total hors CDD de 1,67%.

Il faut noter qu'un texte nouveau est prévu qui devrait uniformiser les cotisations quelle que soit la taille des entreprises ce qui entraînerait le doublement des cotisations.

## Fiche n° 10

### GROUPES DE CLASSIFICATION

---

Il convient de déterminer, pour chaque agent, les caractéristiques de l'emploi au niveau de la technicité, de la responsabilité et de l'autonomie.

La possession d'un titre ou d'un diplôme n'est pas un élément déterminant du groupe de classification. Seules les caractéristiques de l'emploi doivent être prises en compte.

Dans le cas où les tâches à réaliser relèvent de groupes différents, ce sont les tâches afférentes au groupe le plus élevé qui doivent être prises en compte si elles représentent plus de 20% du temps d'activité.

<b>Groupes</b>	<b>Missions</b>	<b>Exemples</b>
<b>1</b>	Tâches simples d'adaptation rapide	Agent administratif Agent d'accueil
<b>2</b>	Tâches exigeant une formation préalable	Aide comptable Secrétaire Opérateur de saisie Aide moniteur
<b>3</b>	Tâches comportant un savoir faire technique	Educateur sportif Comptable
<b>4</b>	Prise en charge d'une mission complète Responsabilité d'un budget partiel	Educateur sportif coordinateur Entraîneur Secrétaire principale Comptable principal
<b>5</b>	Prise en charge de plusieurs missions Responsabilité d'un budget	Educateur sportif responsable Secrétaire de direction Chef comptable
<b>6</b>	Délégation de responsabilité Participe à la réalisation des objectifs Délégation partielle sur le personnel	Directeur sportif Directeur d'équipement
<b>7</b>	Comme groupe 6 dans structure plus importante	Directeur sportif entraîneur Directeur technique Directeur administratif
<b>8</b>	Cadre dirigeant	Idem groupe 7 Directeur général

## Fiche n° 11

### REMUNERATIONS

Les rémunérations sont librement fixées par l'employeur au regard du poste considéré et des compétences exigées.

Toutefois, la convention fixe un plancher brut appelé SMC (salaire minimum conventionnel) pour chaque groupe de classification. Le barème suivant est applicable à compter du 1° Septembre 2007.

GROUPE	BASE	MONTANT BRUT	MONTANT NET
1	SMC + 4%	1.294,80€	1.009€
2	SMC + 7,5%	1.338,38€	1.043€
3	SMC + 17,5%	1.462,88€	1.140€
4	SMC + 25%	1.556,25€	1.213€
5	SMC + 40%	1.743,00€	1.359€
6	SMC + 75%	2.178,75€	1.698€
7	30.750€ annuel	2.593,75€	2.022€
8	35.670€ annuel	3.008,75€	2.330€

Dans le cas où l'application d'un SMC donnerait un résultat inférieur au SMIC, le salaire plancher est obligatoirement porté au niveau du SMIC. Le SMC du groupe 1 étant à 1.294,80 au 1° Septembre 2007, il est supérieur au SMIC fixé à 1.280,09€ au 1° Juillet 2007.

#### La prime d'ancienneté :

Elle est versée mensuellement et fait l'objet d'une ligne spéciale sur le bulletin de paye.

Elle s'élève à 1% du SMC du groupe 3 tous les deux ans jusqu'à atteindre 15%.

## Fiche n° 12

### ABSENCES POUR MALADIES

---

Elles n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

**Pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté**, il y a maintien du salaire net à compter du quatrième jour et jusqu'au quatre vingt dixième jour sous réserve que le salarié ait effectué les formalités de déclaration auprès de la sécurité sociale et de son employeur dans le 48 heures et que l'employeur soit subrogé dans les droits du salarié auprès de la sécurité sociale.

Pour effectuer le calcul, il est tenu compte des journées déjà indemnisées à ce titre dans la période débutant douze mois avant le début de l'arrêt maladie de telle sorte que le total indemnisé ne dépasse pas 87 jours.

Dans le cas des absences dues à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la condition d'ancienneté est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à 180 jours.

## Fiche n° 13

### PREVOYANCE

---

#### **Salaire de référence :**

Il s'agit du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

#### **Incapacité temporaire de travail :**

Le système prévoit une indemnité égale à 100% du salaire net de référence.

#### **Capital décès :**

Il s'établit, quelle que soit la cause, à 100% du salaire annuel de référence.

Ce système est plus favorable que celui du code du travail qui prévoit une indemnité égale à 90 jours du salaire de référence.

#### **Invalidité :**

Les invalides sont classés en trois catégories :

- catégorie 1 : capable d'exercer une activité rémunérée
- catégorie 2 : absolument incapable d'exercer une profession
- catégorie 3 : incapable d'exercer une profession et devant avoir recours à une tierce personne.

La rente s'élève à 50% du salaire de référence pour la catégorie 1 et à 100% pour les catégories 2 et 3.

#### **Rente d'éducation :**

En cas de décès ou d'invalidité permanente du salarié, il est versé à chaque enfant à charge :

- 5% du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 12 ans
- 7% « « « entre 12 et 16 ans
- 10% « « « de 16 ans à 18 ans ou 25 ans si l'enfant est étudiant ou demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations de chômage.

### **Personnel non indemnisé par la sécurité sociale :**

Il s'agit des salariés qui n'ont pas cotisé :

- au moins 60 heures au cours du dernier mois civil précédant l'arrêt.
- ou au moins 120 heures au cours du dernier trimestre civil précédant l'arrêt.

Ces salariés bénéficient du maintien du salaire du 4<sup>ième</sup> jour au 90<sup>ième</sup> jour, l'employeur étant indemnisé par la caisse de prévoyance à hauteur de 50% du salaire de référence.

### **Cotisations :**

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un organisme de prévoyance parmi les quatre prévus par la convention. Il s'agit d'IONIS pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Le taux de cotisation de 0,32% à la charge de l'employeur et de 0,32% à la charge du salarié doit être revu car la part garantie relative à l'incapacité temporaire de travail n'est pas conforme aux dispositions de la loi relative à la mensualisation.