

AVENANT n°111 du 30 juin 2016 relatif au chapitre X de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005

PREAMBULE

Lors de la Commission mixte paritaire de la branche du sport du 10 juin 2016, les partenaires sociaux se sont accordés sur les principes suivants :

- une augmentation du capital décès défini à l'article 10.4, passant de 100% à 150% du salaire de référence ;
- une baisse du taux de cotisation avec un taux d'appel fixé à 0.58% du salaire brut total.

Cette décision est le fruit de discussions menées sur l'avenir du régime de prévoyance, et vise à purger une partie des réserves de ce régime, après accord des organismes assureurs.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces modifications à compter du 1er juillet 2016.

Article 1 : Modification de l'article 10.4 du chapitre X

Le montant du capital décès défini à l'article 10.4 est relevé à 150 % du salaire de référence.

L'article 10.4 du chapitre 10 - Prévoyance de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10.4 – Capital décès

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 (IPA) 3ème catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence. »

Article 2 : Modification de l'article 10.8 du chapitre X

Un taux d'appel de cotisation est fixé à l'article 10.8.

L'article 10.8 du chapitre 10 – Prévoyance de la CCNS est complété par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2016, un taux d'appel est fixé à 0,58 % du salaire brut total selon la répartition suivante : 0,29 % pour l'employeur et 0,29 % pour le salarié. Il est destiné au financement des garanties mentionnées aux articles 10.3 à 10.7 de la convention collective nationale du sport, et sa répartition est fixée comme suit :

**Avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif à
l'intégration du CDD Spécifique
(dispositions de la loi du 27 novembre 2015)
dans la CCN Sport**

Préambule :

Prenant acte de la loi visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale du 27 novembre 2015, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1^{er} :

Dans l'article 4.7 de la CCNS relatif aux dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée, il est ajouté un article 4.7.3 ainsi rédigé :

« 4.7.3 – Contrat à durée déterminée spécifique

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

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

L'article 4.7.3 n'est pas applicable aux salariés relevant du chapitre 12 pour lesquels le régime du CDD spécifique est défini par les articles 12.3 et suivants de la Convention collective.

4.7.3.1 Salariés concernés

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

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

- Sportifs : le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L.122-2 et L.122-12 du Code du sport.

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

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50% de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...).

FG
De HP RL

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

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

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

- en 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.

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

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

4.7.3.4 Classification

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

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

4.7.3.5 Maintien de salaire

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

Article 2 :

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 12 de la CCNS relatif au Sport Professionnel :

Préambule :

Le deuxième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Aussi le présent chapitre prend-il en compte la protection des sportifs et entraîneurs professionnels face à la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en définissant les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels – voire de chacun d'eux -, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure. »

Le troisième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Il prend en compte également le principe de garantie de l'équité des compétitions et le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité

Le 2^{ème} tiret du deuxième alinéa de l'article 12.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

- traitant de l'ensemble des points suivants :
 - les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 de la Convention collective :
 - . son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport¹ ;
 - . la durée des contrats ;
 - . le temps de travail ;
 - . la santé, l'hygiène, la sécurité ;
 - . la prévoyance.
 - Les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
 - Le thème de l'article 12.4.2 ;
 - Les dérogations éventuelles qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du Code du travail.

En l'absence d'un thème traité par un accord sectoriel, il sera fait application du chapitre 12 de la CCNS.

Sauf dispositions prévues par accord sectoriel le permettant, les accords d'entreprise ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable.

Le reste de l'article 12.2.1 est inchangé.

Article 12.2.2. Accords collectifs signés avant la signature de l'avenant 112

L'article 12.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

Les accords ayant valeur de convention collective et autres accords conclus antérieurement à la signature de l'avenant 112, ainsi que leurs avenants existants ou ultérieurs, ne sont pas soumis aux dispositions prévues par l'article 12.2.1.

Il s'agit de :

- La Charte du football professionnel
- La convention collective du rugby professionnel
- La convention collective du basket professionnel
- l'accord collectif du cyclisme
- L'accord collectif du handball masculin 1ere division
- L'accord collectif du football fédéral
- L'accord collectif du rugby fédéral 1

L'ensemble de ces Conventions et Accords sera désigné par le terme générique « accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 » dans les autres dispositions du présent chapitre.

Les dispositions prévues par ces accords ne sont pas remises en cause par les dispositions de l'avenant 112. Lorsqu'une disposition prévue par cet avenant n'est pas traitée dans un accord collectif, il sera fait application du chapitre 12 de la CCNS.

Ces accords et conventions sont soumis aux dispositions des articles 12.6 et 12.8 du présent chapitre et au chapitre 8 de la CCNS.

¹ Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.
L'employeur peut également 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. »

L'article 12.3.2.1 est ainsi rédigé :

« Le contrat à durée déterminée dit « spécifique » est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L.222-2 à L.222-2-8 du Code du sport. Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L.1242-2-3° et D.1242-1 du Code du travail jusqu'à leur renouvellement. »

Dans l'article 12.3.2.2 est supprimé l'alinéa suivant : « Compte tenu des exigences des métiers de sportif et d'entraîneur et de l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum. »

L'article 12.3.2.3 est ainsi rédigé :

« Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

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

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- A titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.

- Après le 1^{er} juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :

Un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

Un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

Un CDD spécifique peut être conclu 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 sportive. Un accord collectif tel que

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

Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur apposent leur signature sur les trois exemplaires du contrat de travail précédée de la mention « lu et approuvé ».

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

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

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

Lorsqu'une procédure fédérale est imposée aux entreprises en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L.131-6 3° ou à l'article L.222-6 du Code du sport, un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 doit :

- Faire explicitement référence à la procédure fédérale incluant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au champ des entreprises visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
- Déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

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

Article 12.7 – Conditions de travail

L'article 12.7.1.3.1 est rédigé comme suit :

« - Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail des sportifs visés par l'article 12.3.1.1 est fixée à 17h30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à cette durée du travail.

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

- Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs visés par l'article 12.3.1.2 est fixée à 18h30 hebdomadaires, ou l'équivalent

**AVENANT N° 113 du 18/11/2016
relatif à la formation professionnelle**

Article 1

Dans l'article 8.6.2 de la CCN du sport, les paragraphes

« Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 pour cent de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :
Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.
Pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum »

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- Le développement de la formation professionnelle continue,
- La sécurisation des parcours professionnels,
- La reconversion des salariés. »

Sont remplacés par les dispositions suivantes :

« De plus, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 pour cent de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum ».

Cette contribution est versée à l'OPCA désigné ».

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- Le développement de la formation professionnelle continue,
- La sécurisation des parcours professionnels,
- La reconversion des salariés,
- Les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles »

Article 2 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**AVENANT n°114 du 18 novembre 2016
portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux
CQP**

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :




L'appellation du CQP « animateur tennis de table » devient « moniteur de tennis de table »

Les prérogatives et limites d'exercice prévues par l'avenant n°53 à la CCNS restent inchangées.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT  Jérôme MORIN	CFE-CGC	CFTC  Joël CHIARONI
CGT-FO  Yann POYET	CGT Bouziane BRINI	FNASS  Franck LECLERC
CNEA  Michel LARMONIER	CoSMoS  Philippe DIALLO	