

**Avenant n°198 du 19 janvier 2024
relatif à diverses dispositions temps de
travail et classification de la CCN Sport**

PREAMBULE

Conscients des enjeux d'attractivité et de fidélisation impactant les salariés et employeurs de la branche du sport, et soucieux d'encourager une dynamique de parcours professionnels, tout en tenant compte de la réalité de formes de temps de travail atypiques dans le secteur, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'adapter certaines dispositions conventionnelles relatives au temps de travail effectif, au travail des jours fériés ainsi qu'à la grille de classification.

A l'issue de plusieurs temps de travail paritaires dédiés, ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

ARTICLE 1 :

Le présent avenant annule et remplace intégralement le deuxième tiret du second alinéa de l'article « 5.1.1. Temps de travail effectif » de la CCNS : « — les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; » par : « — les temps nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité ; ».

ARTICLE 2 :

A titre liminaire, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes concernant cet article 2 :

- suivant la structuration de l'entreprise, un service peut être composé par plusieurs ou un seul salarié.
- pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte du cadre légal et conventionnel applicable, notamment de l'article L. 1244-2-1 du Code du travail.

Le présent avenant annule et remplace l'intégralité de l'article « 5.1.4. Repos hebdomadaire et jours fériés » de la CCNS par les dispositions ci-dessous :

« 5.1.4 Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1 - Repos hebdomadaire et Travail dominical

5.1.4.1.1 - Le principe

La durée hebdomadaire du 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.

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 deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.

5.1.4.1.2 - Les modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du travail, 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.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un 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).

Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2 - Jours fériés

A- Principes

Lorsqu'un jour férié habituellement chômé par le service auquel appartient le salarié est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par le salarié 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). Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

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 de 100 %.

B- Cas particulier des 1^{er} janvier et 25 décembre

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 3 :

Dans l'article 9.3 « Grille de classification » de la CCNS, le présent avenant supprime la phrase suivante mentionnée dans le premier tableau (première colonne à la ligne « 6.Cadre ») : « *Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalents temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie* ».

Dans le cadre d'une mesure transitoire d'application du présent avenant, et compte tenu des dispositions de la CCNS qui étaient en vigueur avant sa conclusion, les partenaires sociaux conviennent des éléments suivants :

Pour les salariés classés dans le groupe 6 à la date de conclusion du présent avenant, une classification automatique dans le groupe 7 doit être 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.

Ces conditions sont cumulatives.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les réflexions paritaires en cours sur la classification dans le périmètre global de la Convention collective.

ARTICLE 4 :

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Compte tenu de son objet, les partenaires sociaux estiment qu'il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 5 :

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Conclu à Arcueil le 19 janvier 2024.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT :		
---------------	--	--

AESL :	COSMOS :
---------------	-----------------