ASSEMBLEE FEDERALE

Samedi 29 mai 2010

CONVENTION COLLECTIVE ACTUALISEE DES ADMINISTRATIFS ET ASSIMILES DU FOOTBALL

Dispositions applicables aux personnels administratifs et assimilés du Football

Dispositions applicables aux personnels administratifs et assimilés du Football

AVERTISSEMENT

La présente Convention Collective a été créée en 1983 et adoptée par l'Assemblée Générale de la Ligue de Football Professionnel (ex - LNF) et l'Assemblée Générale de la Fédération Française de Football qui se sont tenues respectivement les 18 et 25 juin 1983.

Le texte de cette Convention est actualisé au 29 mai 2010. Il est applicable à tous les salariés du football français non joueurs ni entraîneurs (cf. Article 1 - Champ d'application), et tient compte de l'ensemble des dispositions légales en vigueur dans le domaine du sport en France.

Les signataires de la présente convention ont reconnu, accepté et se sont engagés à appliquer les dispositions de l'article L 2252-1 du code du travail selon lesquelles un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, si cette dernière ne l'interdit pas.

Figurent en Annexe :

Annexe 1 : Classification et conditions de rémunération minimale brute mensuelle à l'embauche

Annexe 2 : Protocole d'accord du 31 Mai 2006 entre les signataires de la Convention

Annexe 3 : Relevé de décisions d'interprétation de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF (cf. article 2.1)

Les astérisques (***) qui suivent les articles renvoient aux décisions d'interprétation de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF.

* * *

N° de Dépôt au Conseil des Prud'hommes de Paris : 08/01492
N° de Dépôt à la DDTE de Paris : 649/05
Code IDCC n° 5507

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente Convention conclue en application des dispositions légales règle les rapports entre la Fédération Française de Football (F.F.F.) et les organismes employeurs relevant d'elle au titre des articles 2, 27, 34 et 36 des statuts de cette Fédération d'une part, et les salariés administratifs et assimilés, employés, agents de maîtrise et cadres et emplois aidés sous contrat travaillant au sein de ces mêmes organismes à l'exception des fonctionnaires mis à disposition d'autre part.

Des avenants ou additifs pourront adapter la présente Convention ou ses annexes aux conditions particulières de l'organisme ou de la catégorie de salariés.

La présente Convention ne s'applique ni aux entraîneurs ni aux joueurs, mais à l'ensemble des autres personnels, quelle que soit leur fonction.

CHAPITRE 2 - DIALOGUE SOCIAL

En vue de favoriser le dialogue social, à tous les niveaux, les parties à la convention instituent deux commissions :

- une Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football ;
- une Commission Nationale Paritaire de la Conciliation.

Article 2 - Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football

1. – Compétence

Il est institué une Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football (C.N.P.) qui a compétence pour :

- discuter de toute proposition de modification de la Convention Collective,
- statuer sur tous les cas pour lesquels une compétence lui a été attribuée,
- interpréter les dispositions de la Convention Collective.

2. – Révision

Chaque partie composante de la Commission Nationale Paritaire peut demander la révision de la présente Convention et de ses annexes.

La lettre recommandée avec accusé de réception par laquelle une des parties demande la révision de la Convention doit être adressée à chacune des autres parties, et être accompagnée des textes des modifications proposées.

Les autres parties doivent faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les trente jours suivant la date de réception susvisée, afin que la discussion s'engage dans le délai d'un mois à partir de cette date au sein de la Commission Nationale Paritaire. Copie de cette correspondance doit être adressée à la Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football.

3. – Composition

La Commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit

- 5 membres pour le collège des employeurs :
2 membres désignés par le Conseil Fédéral dont 1 Président de District,
1 membre indépendant désigné par le Conseil d'administration de la Ligue de Football Professionnel sur proposition de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF),
1 membre désigné par l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF),
1 membre désigné par (à déterminer)

- 5 membres pour le collège des salariés :
5 membres désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football (S.N.A.A.F.) signataire ou toute autre organisation syndicale représentative signataire de la présente convention ou y ayant adhéré en totalité.

Des suppléants préalablement désignés sont autorisés à siéger en cas d'indisponibilité des délégués titulaires.

4. – Fonctionnement

Les membres de la Commission et leurs suppléants sont désignés pour quatre ans, avec effet au 1er juillet de chaque année. Le mandat des membres de la Commission est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement tous les deux ans dans un des deux collèges.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la Fédération Française de Football – 87 Boulevard de Grenelle - 75738 Paris Cedex 15.

Les décisions sont prises à la majorité des membres de la Commission Nationale Paritaire et précisent leur date de prise d'effet.

Les décisions de la Commission tendant à modifier la convention collective doivent être portées à la connaissance des Assemblées Générales de la Ligue de Football Professionnel et de la Fédération Française de Football les plus proches pour information, sauf à être jugées non conformes aux intérêts ou à l'éthique du football.
Elles sont publiées sur le site web de la Fédération Française de Football.

5. - Commission restreinte

Il est institué au sein de la Commission Nationale Paritaire une Commission restreinte chargée d'examiner les propositions de modifications de la Convention Collective ayant trait aux salariés des clubs professionnels.

Cette Commission restreinte est composée du représentant de la Ligue de Football Professionnel à la Commission Nationale Paritaire, de 2 représentants du Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football, choisis parmi les 5 membres de la Commission Nationale Paritaire, et du représentant de l'Union des Clubs Professionnels de Football.

Les propositions de la Commission restreinte sont transmises à la Commission Nationale Paritaire.

A défaut d'accord de la Commission restreinte sur une proposition, chacune des parties membre de la Commission restreinte peut soumettre sa proposition à la Commission Nationale Paritaire. La Commission Nationale Paritaire devra statuer sur cette proposition.

Article 3 - Commission Nationale Paritaire de Conciliation

Il est institué une Commission Nationale Paritaire qui a pour objet, lorsque toutes les possibilités d'un règlement amiable ont été épuisées, d'arbitrer les litiges entre les salariés administratifs et assimilés et leurs employeurs (ligues, districts et clubs non professionnels) à l'exclusion des litiges entre les salariés des clubs de football professionnel et leurs employeurs qui sont du ressort de la Commission Juridique de la Ligue de Football Professionnel.

La mission de cette Commission s'exerce dans le cadre d'une procédure de conciliation engagée à la demande de l'une des deux parties.

La Commission est composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soit :
- Trois membres pour le collège des employeurs :

  - un membre désigné par le Conseil Fédéral, dont un Membre du Conseil Fédéral ou un Président de Ligue
  - un Président de District
  - un représentant d'une organisation patronale des clubs non professionnels au sens des règlements généraux de la F.F.F.

- Trois membres pour le collège des salariés, désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football.

Les membres de la Commission sont désignés pour un an, avec effet au 1er juillet de chaque année.

Le mandat des membres de la Commission est renouvelable.

La Commission désigne en son sein un Président choisi alternativement chaque année dans un des deux collèges.

Le secrétariat de la Commission est fixé à la Fédération Française de Football – 87 Boulevard de Grenelle - 75738 Paris Cedex 15

CHAPITRE 3 - LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DES SALARIES

Article 4 - Liberté d'opinion et liberté civique

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

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit.

Article 5 - Droits syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les organismes employeurs dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, et en particulier dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968, relative à l'exercice du droit syndical.

Les organismes employeurs reconnaissent la liberté pour des travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs droits et de leurs intérêts professionnels, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, d'exercer leur action dans le cadre de la législation, de la Convention Collective Nationale et des avenants, annexes ou additifs.

Les organismes employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision en ce qui concerne toute application de la Convention Collective Nationale, de ses avenants, annexes ou additifs, le fait, pour les salariés d'appartenir ou non à un syndicat, leurs opinions politiques ou philosophiques, leurs croyances religieuses ou l'origine sociale du travailleur, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat, et à n'exercer aucune contrainte à l'égard de ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie au présent accord.

Les parties doivent veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'employer, auprès de leurs ressortissants respectifs, à en assurer le respect intégral.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté de réunion, de diffusion de la presse syndicale et de bulletins d'informations syndicaux sur les lieux de travail, ainsi que la liberté d'affichage des communications syndicales.

Article 6 - Calcul de l'effectif de l'entreprise

En matière de représentation du personnel, hormis en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les effectifs des entreprises intègrent tous les salariés qui travaillent dans l'entreprise.

Les salariés mis à disposition ou détachés, les travailleurs temporaires, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Article 7 - Absences pour raisons syndicales

Tout salarié doit bénéficier d'autorisation d'absence dans les cas suivants :

1. - Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis d'une semaine, des autorisations d'absence sont accordées au salarié syndiqué sur présentation d'une convocation pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

2. - Réunions statutaires des organismes employeurs et Commissions de la Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à des réunions statutaires des organismes employeurs et des Commissions de la Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel, des autorisations d'absence sont accordées.

Il n'est pas tenu compte du temps d'absence du salarié ayant régulièrement participé aux réunions syndicales ou aux réunions des organismes employeurs prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus pour réduire sa rémunération ou ses congés annuels.

Sauf autorisation exceptionnelle, ce temps est limité à 15 heures par mois.

Les heures non utilisées ne sont pas reportées, ni au mois suivant, ni pour un autre délégué.

Article 8 - Délégués syndicaux et sections syndicales

1. - Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés conformément à l'article L 2143-6 dernier alinéa du Code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Seul le délégué du personnel titulaire peut être ainsi désigné comme délégué syndical.

2. - Rôle du délégué syndical

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des délégués du personnel élus, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.
Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer dans et hors de l'établissement pour l'exercice de son mandat.

3. – Les sections syndicales et leurs moyens d'action

Les sections syndicales disposent de moyens d'actions prévus aux articles L2142-2 et suivants du code du travail. Ils sont notamment :

- La collecte des cotisations syndicales qui peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.
- Les publications et tracts de nature syndicale qui peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.
- L'affichage des communications syndicales qui s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, mis à la disposition de chaque section syndicale selon des modalités fixées par accord avec l'employeur. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les réunions syndicales s'effectuent selon les modalités prévues au code du travail.

4. - Crédits d'heures

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L2143-13 du Code du travail, étant entendu que pour, l'application de l'alinéa premier de cet article, le crédit d'heures attribué à chaque délégué syndical est fixé à :

- 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ;
- 10 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés, les délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, peuvent utiliser pour cette fonction le crédit d'heures prévu à l'article 9.2.

Article 9 - Délégués du personnel

1. Election des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés et plus au sens de l'article L2312-8 du Code du travail, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 10 salariés : 1 titulaire
- de 11 à 20 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 21 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- à partir de125 salariés : conditions prévues par le Code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5, 6 et 8 du Code électoral (Code du travail L2314-15).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis douze mois au moins.

L'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections.

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels.
Les élections sont faites pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel.
Un exemplaire du procès-verbal de l'élection des délégués sera :

- adressé lors de chaque élection au chef du service départemental du travail et de l'emploi ;
- tenu à la disposition des organisations syndicales ayant présenté des candidats.

2. - Rôle et moyens des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection sociale, à l'application du Code du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir le Service Départemental du Travail et de l'Emploi de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En cas d'urgence, les délégués, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement et immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires ou suppléants (en cas de remplacement du titulaire), le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de :

- 2 heures par mois pour les entreprises d'au plus 10 salariés ;
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 50 salariés ;
- 15 heures au-delà de 50 salariés.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, et qui connaissent de fortes variations d'effectifs au cours de l'année, les heures de délégation peuvent être cumulées à concurrence de 6 heures au maximum.

Les délégués du personnel sont convoqués par l'employeur à une réunion mensuelle au moins, avec le responsable de l'entreprise ou son représentant (art. L2315-8 du Code du travail)

Article 10 - Comité d'entreprise

1. – Création

Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L2323-1 et suivants du code du travail.

Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise.
L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles du code du travail.

2. – Attributions

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L2323-6 et suivants du Code du travail.

3. - Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du Comité d'entreprise sont celles définies aux articles L2323-1 et suivants du Code du travail. Les membres du Comité d'entreprise disposent notamment pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 11 - Protection des représentants du personnel

Les titulaires de mandats bénéficient de toutes les protections légales des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la modification du contrat ou des conditions de travail.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, d'un membre du Comité d'Entreprise, d'un membre d'une délégation unique du personnel, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis pour avis au Comité d'Entreprise, s'il existe.

Le licenciement ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de Comité d'entreprise, la question est soumise directement au Service Départemental du Travail et de l'Emploi.

Article 12. - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale

En application des articles L3142-7 et suivants du Code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par la Loi.

La demande de congés doit être faite au moins 30 jours à l'avance par écrit : la date, la durée de l'absence et le nom de l'organisme responsable du stage doivent être indiqués dans la demande.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ces congés doivent donner lieu à une rémunération par l'employeur, à concurrence de 0,08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. La répartition de cette somme doit bénéficier à chacun des salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale. Les dépenses correspondantes sont déductibles, dans cette limite de 0,08 pour mille, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13 - Principes directeurs

1. - Non discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

2- Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du Code du travail.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R3221-2 du Code du travail.

3 - Travailleurs handicapés

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail. Les employeurs s'engagent à faciliter l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés au sein du football en prenant en compte les mesures appropriées avec le concours de l'AGEFIPH.
Tout employeur de 20 salariés ou plus, est soumis à l'obligation prévue aux articles L5212-1 à L5212-5 du Code du travail, d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, mentionnés à l'article L5212-13.

Article 14 - Conclusion du contrat de travail et embauche

1 - Mentions obligatoires

Tout recrutement d'un salarié fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire dont un est remis à l'intéressé et mentionnant notamment, sous réserve des dispositions légales spécifiques :

- la date d'embauche,
- le lieu d'affectation,
- la qualification,
- le salaire brut,
- la durée de travail,
- la durée de période d'essai,
- l'adresse,
- la situation de famille,
- les conditions particulières

2. - Pièces justificatives

Pour l'établissement du contrat, l'employeur se réserve le droit de demander la production de toute pièce justifiant de la situation et de la qualification de la personne candidate. L'employeur se réserve le droit de demander la production d'un extrait du casier judiciaire dont la délivrance n'est pas antérieure à quinze jours de la date de recrutement, et ce aux frais de l'intéressé, et dans la quinzaine de l'embauchage définitif.

Les fausses déclarations ou omissions, l'usage de faux certificats ou de faux papiers d'identité pouvant, par la suite, entraîner la rupture du contrat sans préavis, ni indemnité.

Tout changement dans le contrat fait l'objet d'une signification écrite sous forme d'avenant au contrat.

Au moment de l'embauche, un exemplaire de la présente Convention est remis au salarié qui atteste l'avoir reçue, et qui s'engage à la respecter, ainsi que les notes de service pouvant être affichées ou communiquées.

3. - Visite médicale d'embauche

Avant son engagement définitif, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical qui décide de son aptitude au travail envisagé.

4. - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée

4.1 - Contrats à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu conformément aux dispositions des articles L1241-1 du Code du travail.

4.2 - Contrats saisonniers

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

4.3 - Contrat d'intervention

Le contrat dit « d'intervention » est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L. 1242-2 du Code du travail, dans les conditions et limites suivantes :
- il 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.

Durant la période d'exécution du contrat d'intervention, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de trois semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du Code du travail au delà de la durée légale du travail.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies, l'employeur devra verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10% du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée.

Article 15 - Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

1 – Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les employés correspondants aux catégories 1, 2 et 3 de la grille de classification annexée à la présente convention, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise correspondants aux catégories 4 et 5 de la grille de classification annexée à la présente convention, de trois mois ;

3° Pour les cadres correspondants aux catégories 6, 7 et 8 de la grille de classification annexée à la présente convention, de quatre mois.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

2 - Délai de prévenance

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 16 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail

1.- Absences justifiées

Les absences justifiées, pour une maladie ou un accident, et notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant une période de six mois ininterrompue ou cumulée, calculée sur une période de douze mois consécutifs déterminée à compter de l'arrêt de travail ouvrant la période de référence.
Au-delà de ces six mois, dans l'un ou l'autre cas, l'employeur peut constater l'indisponibilité du salarié et, de ce fait, prendre l'initiative de la rupture du contrat.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la Sécurité Sociale,…) sont exigées.

2. - Congé de maladie (***), maladie professionnelle et accident du travail

Après un an de présence, en cas de maladie, maladie professionnelle ou accident du travail, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés reçoivent, pendant les 87 premiers jours qui suivent la fin de la période de franchise, l'intégralité de leur rémunération (salaire de base, primes et autres avantages inclus), les indemnités journalières dues par les organismes de la Sécurité Sociale étant alors directement versés à l'employeur par subrogation.

Les périodes de maladie, maladie professionnelle ou accident du travail, indemnisées à plein tarif comptent dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux vacances.

Après épuisement des droits indiqués ci-dessus, une reprise minimum de 6 mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des avantages susmentionnés.

3. - Période de franchise

Dans tous les cas de maladie, maladie professionnelle ou accident du travail, les périodes d'indemnisation à la charge de l'employeur commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4ème jour d'absence.

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

Article 17 - Absences justifiées

1. – Absence exceptionnelle pour participation à l'appel de préparation à la défense

Conformément à l'article L3142-79 du code du travail, tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Un justificatif de participation sera exigé.

2. - Absences diverses

Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donne pas lieu à réduction de salaire, dans la limite de deux tentatives et sur présentation de la convocation officielle.

CHAPITRE 5 - RUPTURE du CONTRAT de TRAVAIL

Article 18 - Cessation d'activité

La cessation de service résulte de l'un des motifs suivants :

- démission,
- licenciement,
- limite d'âge.

Article 19 - La démission du salarié

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

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour le personnel de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

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

La démission du salarié fait l'objet d'une signification écrite.

Pendant la durée du préavis, l'intéressé dispose, à sa demande, de deux heures par jour, non rémunérées, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions au prorata de leur temps de présence effective.

En cas de désaccord, elles sont prises un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

Le point de départ du préavis correspond à la date de réception de la lettre de démission.

Article 20 - Procédure de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque l'intéressé par lettre recommandée en lui précisant l'objet de cette convocation.

A l'issue de cet entretien, si l'employeur maintient sa décision, le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Le point de départ du délai-congé correspond à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Article 21 - Préavis en cas de licenciement

1. - Durée du préavis

Après l'exécution de la période d'essai, le préavis est d'un mois pour les employés et de deux mois pour le personnel de maîtrise. Le préavis est de trois mois après l'exécution de la période d'essai pour les cadres.

Après deux ans d'ancienneté, pour les employés, le préavis est de deux mois ou d'un mois, le deuxième mois pouvant être compensé par une indemnité spéciale calculée sur la base de 1/20e de mois par année de service (le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire de base moyen des trois derniers mois).

Pour tous les salariés, la date de la présentation de la lettre recommandée par laquelle le préavis est signifié, fixe le point de départ du préavis qui court de date à date.

2. - Absence pendant la durée du préavis pour rechercher un emploi.

Le salarié licencié a droit à deux heures non rémunérées de liberté par jour pendant le préavis pour la recherche d'un nouvel emploi.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les deux parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de la Direction, un jour à la volonté de l'intéressé.

A la demande de l'intéressé, ces heures peuvent être bloquées en fin de préavis. Le salarié congédié qui a trouvé un nouvel emploi au cours de la période de préavis peut être, sur demande, dispensé d'effectuer le préavis restant à courir,

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

Article 22 - Licenciement pour faute grave

Le licenciement pour faute grave, dont l'appréciation du caractère de gravité reste en dernier ressort de la compétence des Tribunaux, est prononcé par l'employeur.

Il est exclusif du préavis et du versement des indemnités de licenciement.

Article 23 - Indemnité de licenciement

Le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave, s'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'organisme employeur.

Après un an de présence, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 1 et 5 ans de présence.
- 50% du salaire brut mensuel par année entre 5 et 10 ans de présence.
- 75 % du salaire brut mensuel par année entre 10 et 20 ans de présence.
- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans de présence.

Le calcul de l'indemnité ne s'effectue pas par addition des différentes tranches, mais par l'application uniforme du pourcentage déterminé par le nombre total d'années de présence.

Base de calcul. :
Le mois de salaire à considérer est :

• le salaire de base brut du dernier mois,
• la prime d'ancienneté,
• l'intégration du 13ème mois en douzièmes,

$$\text{à savoir : salaire de base brut + ancienneté + } \frac{\text{13ème mois}}{12}$$

Article 24 - Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquis, 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.

Article 25 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié (***)

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.

En cas de départ à la retraite le~~s~~ préavis à respecter est celui prévu à l'article 19 du présent chapitre.

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à l'âge de 60 ans.

Il est attribué aux salariés, lors de leur départ en retraite ou pré-retraite, une indemnité dite de "fin de carrière" fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans de présence,
- 2 mois de salaire après 20 ans de présence,
- 3 mois de salaire après 25 ans de présence,
- 4 mois de salaire après 30 ans de présence,

dans un ou plusieurs organismes relevant de la Fédération Française de Football.

Base de calcul : Idem : base de calcul de l'Article 23 pour l'indemnité de licenciement.

Article 26 – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'articleL1237-5 du code du travail : la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans.

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois ou à défaut d'avoir respecté l'obligation d'avoir interrogé le salarié par écrit, l'employeur ne peut faire usage de la mise à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

Cette procédure est applicable les quatre années suivantes.

L'employeur qui décide d'une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L1234-1 du code du travail relatif au préavis à respecter en cas de licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et dont le montant est calculé comme suit : (à déterminer)
Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

CHAPITRE 6 - LE TEMPS de TRAVAIL

Article 27 - Durée du travail

La durée du travail est celle prévue par la loi.

Article 28 - Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
Lorsque les critères définis au 1er alinéa sont réunis, sont considérés 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 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.

Article 29 - Heures supplémentaires

1.- Définitions et conditions générales

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 150 heures (130 heures en cas d'application d'un accord de 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.

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

2.- Majoration ou repos compensateur de remplacement

Toute heure effectuée au delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Avec l'accord préalable de l'employeur sur la formule choisie, les salariés administratifs et assimilés peuvent prétendre, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, soit au repos compensateur consécutif à celles-ci.

3. - Repos compensateurs obligatoires

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié, conformément aux dispositions du Code du travail, à un repos compensateur défini comme suit :

3.1. - Conditions d'acquisition du droit au repos

a) Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures: la durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures.

b) Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : 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 ;
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures.

3.2. - Conditions d'utilisation du droit au repos

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

Le repos sera pris conformément aux dispositions du Code du travail.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devront être tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et annexés au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

Article 30 - Durées maximales journalières et hebdomadaires

1. - Durées maximales journalières

8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, 10 heures pour les autres salariés.

Toutefois, 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.
La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures.

2. - Durées maximales hebdomadaires

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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.

Article 31 - Repos hebdomadaire et jours fériés

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.

2. - 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, l'encadrement ou l'organisation 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 et les jours fériés, 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). Il en est de même pour les jours fériés travaillés.

Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 29 du présent texte.

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%.

Article 32 - Les cadres - Définitions et champ d'application

Le personnel d'encadrement est assujetti aux règles définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Etant donné leur fonction, leurs heures de présence ne peuvent être fixées de manière rigide et doivent correspondre à l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

En revanche, dans le cas de nécessités particulières, si un travail supplémentaire est demandé, un accord entre l'employeur et le cadre concerné déterminera les conditions de la rétribution complémentaire qui pourra être remplacée par un congé.

Article 33 - Astreintes

1. - Définition et champ d'application

Conformément à l'article L3121-5 du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une 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 un temps de travail effectif.

2. - Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de deux heures trente de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.
Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Article 34 - Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail

Il est rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi du temps de travail effectif.

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif. Cette contrepartie sera un repos compensateur d'une durée de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%.
Ce repos compensateur pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Article 35 – Travail de nuit

1 - Définitions et champ d'application

Est considéré comme travail de nuit 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.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins trois 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.

Les entreprises pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.

Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité ;
- et aux conditions de travail des salariés concernés.

2 - Modalités et contreparties

- <u>Pour les salariés travailleurs de nuit au sens du paragraphe précédent</u>

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 12.5%.

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.

- <u>Pour les autres salariés</u>

Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleur de nuit au sens des dispositions précédentes, si les caractéristiques de leur emploi les conduisent à prolonger leur travail après 22 heures, cette contrainte et la contrepartie correspondante devront être prévues à leur contrat de travail.

Les salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler au-delà de 22 heures, bénéficient d'un repos équivalent à 25% de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire. Cette majoration ne s'applique pas aux salariés travailleurs de nuit au sens de l'article 35.1.

- <u>Temps de pause</u>

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 36 – Réservé

Article 37 – Modalités de prise des repos compensateurs

Les droits acquis en application des dispositions des articles 33, 34 et 35 se cumulent avec ceux acquis au titre des repos compensateurs obligatoires (article 29-3.1) et sont utilisés dans les conditions définies ci-dessus à l'article article 29-3.2.

CHAPITRE 7 - PRINCIPES GENERAUX en MATIERE D'HYGIENE - SECURITE - SANTE et CONDITION de TRAVAIL

Article 38 - Conditions de travail

Tout sera mis en œuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Les partenaires expriment leur volonté de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

Article 39 - Médecine du travail

1. - Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

2.- Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage par le médecin du travail (article R4624-10 du code du travail).

3. - Visite médicale périodique

Conformément à l'article R4624-16 du Code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R4624-19 du Code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

Article 40 - Sécurité

En tant qu'il peut présenter des risques spécifiques, le sport impose à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance en matière de sécurité.

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Article 41 - Prévention et éthique

Les salariés et employeurs sont tenus de se conformer strictement aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection de la santé des sportifs et à la lutte antidopage.

Article 42 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

La mise en place d'un C.H.S.C.T s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précédent la date de la désignation des membres du C.H.S.C.T. (Code du travail L4611-1)

A défaut de l'obligation ci-dessus, les questions d'hygiène et de sécurité relèvent de la compétence des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (article L2381-2 et L2411-13 du Code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (article L4614-9 du Code du travail).

Article 43 - Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément aux articles L4131-3 et suivants du Code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des personnels, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.

Ces principes s'appliquent également en cas de manquement avéré, dans le cadre de l'établissement, aux dispositions légales et réglementaires régissant la lutte contre le dopage.

CHAPITRE 8 - CONGES

Article 44 - Congés annuels

1. - Droit aux congés

Les personnels administratifs et assimilés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.
Sont à considérer comme jours ouvrables, les jours du lundi au samedi inclus.

De plus, il est attribué aux salariés, dans le cadre des congés annuels, des jours de congés supplémentaires indexés à leur ancienneté selon les modalités suivantes :

- 10 ans d'ancienneté ……..1 jour
- 15 ans d'ancienneté ……..2 jours
- 20 ans d'ancienneté …….3 jours

Tout salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois. Par exception, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Le montant de l'indemnité et les modalités de son versement sont effectuées conformément à l'article L1242-16 du code du travail

La période légale pendant laquelle les congés d'été peuvent être demandés s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Les périodes de congés sont attribuées dans ce cadre entre les intéressés et, si nécessaire, par roulement en donnant la priorité aux parents d'enfants d'âge scolaire, puis à l'ancienneté.

Si aucun accord n'a pu intervenir, les dates de congés sont fixées par l'employeur.

Conformément à la législation sur les congés, des jours supplémentaires sont accordés lorsque les congés d'été, avec l'accord de la direction, sont pris en dehors de la période légale de mai à octobre, que la demande émane de l'intéressé ou de la direction, à condition que le salarié ait pris 12 jours ouvrables pendant cette période.

Ces jours supplémentaires sont :
- 2 jours pour une période égale à 6 jours,
- 1 jour pour une période de 3 à 5 jours.

Ces dispositions ne concernent pas les congés d'hiver.

Les congés d'hiver peuvent être pris à n'importe quelle période à la condition d'être distincte des congés d'été.
Lorsque, au cours d'un congé, se trouve un jour férié légal, autre que le dimanche, il est accordé un jour supplémentaire qui s'ajoute à la période de congé dans laquelle ce jour férié est compris.

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur, et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et au plus tard le 1er avril.

Dans les cas exceptionnels où un salarié est rappelé pendant son congé pour les besoins du service, il lui est accordé deux journées de congés supplémentaires, durée du voyage non comprise, et les frais de voyage nécessités par ce déplacement lui sont remboursés sur justificatifs.

Lorsque la maladie survient pendant les congés payés, le congé se trouve interrompu et le salarié, après sa guérison, bénéficie du reliquat à une date à fixer par l'employeur en accord avec l'intéressé.

2. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérées 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, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 16 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues à l'article 7.

Article 45 - Congés exceptionnels

Des congés pour événements familiaux peuvent être accordés dans les limites suivantes :

- mariage du salarié..... 4 jours ouvrés
- mariage de descendants ..... 2 jours ouvrés
- naissance d'un enfant ..... 3 jours ouvrés
- décès conjoint ou descendant ..... 3 jours ouvrés
- décès ascendant, frère ou sœur ..... 2 jours ouvrés

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

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par un médecin attestant la nécessaire présence de l'un ou l'autre des parents, celle-ci ou celui-ci bénéficie, dans la limite de 12 jours par an, d'un congé payé pour veiller son enfant malade ou hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation. Cet avantage est accordé aux salariés sans tenir compte de l'ancienneté.

Article 46 - Maternité

1. - Interdiction d'emploi :

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 16 semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins 10 semaines après l'accouchement.

2. - Rupture du contrat de travail :

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

3. - Suspension du contrat de travail

a. – Période de suspension

L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture de contrat de travail pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après celui-ci.

Conformément à l'article L1225-17 du code du travail, à la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsqu' avant l'accouchement, la salariée elle-même, ou le ménage, assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat peut être prolongée jusqu'à accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

b. – Adoption

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfant ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoption multiple.

Cette période est portée à 18 semaines ou 20 semaines en cas d'adoption multiple, si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L.525 et L.529 du Code de la Sécurité Sociale.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

c. – Issue de la période de repos

Si, à la fin des périodes de repos prévues aux paragraphes précédents, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle est bénéficiaire des dispositions relatives au délai de protection prévue pour les travailleurs licenciés.

d - Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant :

A l'expiration de la période de suspension de 16 semaines ou éventuellement de 10 semaines après l'accouchement, 14 semaines s'il y a eu césarienne, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment dans l'année suivant ce terme, et à condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception, demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut pas la reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions des présents accords concernant les indemnités de congédiements lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif. Dans ce cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage prévue par loi du 30 décembre 1986.

4. – Protection

a. – Protection contre la résiliation du contrat de travail

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 10 semaines suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

b – Licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

c. – Echéance du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

5. - Rémunération

a. - Complément de salaire :

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'organisme à la date de déclaration de la grossesse, la différence entre le salaire correspondant à la rémunération (salaire de base + primes et autres avantages) habituelle de travail et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale et, éventuellement, les indemnités prévues par les présents accords à titre de complément de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur afin de lui assurer le maintien de son salaire plein tarif dans les conditions suivantes :

- pendant 4 semaines après 1 an de présence,
- pendant 8 semaines après 2 ans de présence,
- pendant 14 semaines après 3 ans de présence.

b. - Consultations prénatales obligatoires

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

Article 47 - Congé d'adoption, congé de paternité

1. - Le 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.

2. - Le congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un 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 48 - Congé sans solde

1. - Principe

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

2. - Procédure

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

L'employeur doit répondre au salarié, par pli recommandé avec accusé de réception, dans le délai de trente jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Après deux reports consécutifs dans un délai d'un an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

3. - Effets du congé sans solde

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

4. - Fin du congé

Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par pli recommandé avec accusé de réception, au plus tard deux mois avant la date d'expiration du congé.

Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis

5. - Renouvellement

Le congé sans solde est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois ans.

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congés sans solde.

Article 49 – Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au sénat

Outre les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne les candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

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

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées : elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur. La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif, pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles

Article 50 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales

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

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

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.
La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

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

L'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa qualification, et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

CHAPITRE 9 - CLASSIFICATIONS et REMUNERATIONS

Les classifications, conditions de rémunération minimale brute à l'embauche et conditions particulières applicables aux salariés administratifs et assimilés concernés par la présente Convention font l'objet de l'annexe 1. Le calcul de la rémunération minimale de base est le résultat de la valeur du point (revalorisé en fonction de l'article 52.2), multiplié par le nombre de points de référence.

Article 51 - Classifications

1. - Polyvalence des tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de classifications différentes, la classification la plus élevée est retenue.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives à la classification la plus élevée dépassent 20% du temps de travail hebdomadaire.

2. - Fonctions exercées à titre exceptionnel

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévues au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à une semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux deux postes concernés.

Article 52 - Rémunérations

1. – Périodicité de la paie

Tous les salaires et appointements sont obligatoirement payés au moins une fois par mois.

2. – Revalorisation

La valeur du point servant à déterminer les salaires de base est discutée dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire. La fixation de la valeur du point se fait en une seule fois pour la période en cause, à l'occasion d'une réunion devant intervenir au plus tard le 31/03 de la saison N. L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « accord de salaire » annexé à la présente convention et précise la période couverte, soit du 1er juillet au 30 juin de la saison N+1.

3. - 13ème mois (***)

Tous les salariés, sans considération des périodes d'absence pour maladie, perçoivent au cours du mois de décembre un supplément de salaire, dit 13ème mois, égal au salaire brut du mois de décembre.

Les primes d'ancienneté prévues à l'article 53 sont applicables à ces suppléments.

En dehors de ces deux types de gratifications, celles qui pourraient être attribuées au personnel, le cas échéant, seraient donc essentiellement facultatives et laissées à l'appréciation de l'employeur sans constituer un droit pour le salarié.

En cas d'engagement en cours d'année, ou de départ en cours d'année, l'employé ou le cadre perçoit un nombre de douzièmes égal au nombre de mois ou de fractions de mois supérieures à quinze jours.

Article 53 - Prime d'ancienneté (***)

Les salaires de base bruts du personnel sont majorés d'une prime d'ancienneté calculée selon le temps effectif de la façon suivante :

- 3 % à partir de 3 ans de présence
- 6 % à partir de 6 ans de présence
- 9 % à partir de 9 ans de présence
- 12 % à partir de 12 ans de présence
- 15 % à partir de 15 ans de présence
- 20 % à partir de 20 ans de présence et plus

En outre, à 25 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une gratification exceptionnelle unique correspondant à un mois de rémunération mensuelle totale (salaire de base + prime d'ancienneté).

L'ancienneté dans la profession doit s'entendre de la somme des anciennetés déterminée comme prévu ci-dessous, acquise par le salarié dans les professions relevant du champ d'application de la présente Convention et dans les organismes employeurs visés par la présente Convention, avenants, additifs ou annexes, et ce, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de ces organismes employeurs.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention ou dispositions qui la complètent.
- Les absences pour maladie, accident, congés maternité ou adoption.
- Le service militaire obligatoire si le salarié a été réintégré dans un des organismes employeurs, sur sa demande, dès la fin de son service militaire.
- Les périodes militaires obligatoires.
- Les interruptions pour fait de guerre étrangère ou civile si l'intéressé a repris son emploi.

Ne sont pas considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- Les interruptions de travail pour congés sans solde supérieures à 3 mois.
- Le service militaire si le salarié n'a pas demandé sa réintégration dans un des organismes employeurs.
- Le licenciement collectif ou individuel.

Les différentes périodes passées se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauche dans des conditions d'emploi équivalentes.

En cas de modification, en diminution comme en augmentation, du volume horaire mensuel du salarié, le taux d'ancienneté demeure acquis dans sa globalité.

CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS SOCIALES
Retraites Complémentaires - Assurances Maladie - Prévoyance

Article 54 - Retraite complémentaire

Tous les salariés doivent être inscrits à une caisse de retraite complémentaire.

Article 55 - Régime complémentaire d'assurance maladie (Mutuelle) (***)

Tous les salariés doivent bénéficier d'un régime complémentaire d'assurance maladie. Le financement de ce régime complémentaire est assuré avec une part patronale au moins égale à 50 %.

Article 56 - Prévoyance

1. – Bénéficiaires

Le présent article s'applique à tous les salariés non cadres sans condition d'ancienneté, quelque soit le nombre d'heures effectuées.

Le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent article.

2. - Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

3. - Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l'article 56.1, bénéficie du versement d'une indemnité journalière, dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100 % du salaire net à payer.

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur définies à l'article 16 de la CCPAAF et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1.095ème jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Les prestations cessent dans les cas suivants : lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse.

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 100% du salaire de référence.

5. - Invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la Sécurité sociale tel que prévu à l'article L 341.4 du Code de la Sécurité sociale.

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.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la Sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100% du salaire net à payer pour les 2ème et 3ème.

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

6. - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la Sécurité sociale, car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en terme de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire.

A compter du 4ème jour d'arrêt continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50% du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.
La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

7. - Rente d'éducation OCIRP

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3ème catégorie), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire définie comme suit :

- 5% du salaire de référence par enfant jusqu'au 12ème anniversaire ;
- 7% du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16ème anniversaire ;
- 10% du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si ce dernier est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

8. - Taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés au maximum comme suit, chaque employeur étant libre de négocier des taux plus favorables auprès de l'organisme de son choix, sous réserve que l'intégralité des garanties indiquées ci-dessus soient couvertes :

- A la charge de l'employeur : 0.11 % du salaire brut total destiné au financement de la garantie maintien de salaire des personnels non indemnisé par la Sécurité sociale (article 56.6).

- A la charge du salarié : 0,21 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité temporaire de travail (article 56.3)

- A la charge de l'employeur et du salarié :
0.16 % du salaire brut total pour la garantie décès (article 56.4)
0.19 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (article 56.5)
0.06 % du salaire brut total pour la rente éducation (article 56.7)

Soit un total de 0.73 % répartis à raison de 0.365 % pour l'employeur et 0.365 % pour le salarié.

Chapitre 11 – Pluralité d'employeurs/Groupements d'employeurs

Article 57 - Groupements d'employeurs

1 - Constitution et principes

Des groupements d'employeurs constitués conformément aux articles L.1253-1 et suivants du Code du travail et entrant dans le champ d'application de la présente Convention peuvent mettre des salariés à disposition de leurs membres et apporter aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

2 - Obligations

Les groupements d'employeurs dont la majorité des adhérents relève de la présente Convention sont soumis aux dispositions de celle-ci.

Les employeurs qui font partie du groupement assument une responsabilité solidaire concernant les engagements contractés auprès des salariés dudit groupement.

Le groupement d'employeurs assumera vis à vis des salariés mis à disposition toutes les obligations de l'employeur, notamment celles mentionnées dans la présente Convention et celles relatives à la médecine du travail.

3 - Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice.

Article 58 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d'emploi

1 - Principe

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

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

2 - Durée du travail

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

CHAPITRE 12 - EPARGNE SALARIALE/ COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 59 - Epargne salariale et Compte épargne temps

Un plan d'épargne salariale et/ou un compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

CHAPITRE 13 - DISPOSITIONS FINALES

Article 60 - Date d'effet

Les parties s'engagent à appliquer la présente convention à compter du 25 juin 1983.

Texte en vigueur au 29 mai 2010

ANNEXE 1
Classification et conditions de rémunération minimale brute mensuelle applicable aux salariés administratifs et assimilés du football à l'embauche

PREAMBULE : La présente grille salariale s'applique aux embauches nouvelles effectuées par les organismes employeurs du football à compter du 1er juillet 2009. Elle n'a aucune incidence, de quelque nature que ce soit, sur les contrats en cours, aucune modification desdits contrats ne pouvant intervenir du fait de la mise en vigueur de la présente grille.

Classification	Statut	**DEFINITION - AUTONOMIE - RESPONSABILITE - TECHNICITE** *FFF - LFP - LIGUES - DISTRICTS CLUBS A STATUT AMATEUR - CLUBS A STATUT PROFESSIONNEL*	**Catégorie**	*FFF - LFP - LIGUES - DISTRICTS - CLUBS Amateurs - CLUBS Professionnels*	**Points de référence CCPAAF à l' Embauche**	**Fonction de**
Personnel *Exécution*	**E M P L O Y E**	**Exécuter** des tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation n'excédant pas trois jours. **Exécuter** ces tâches sous le contrôle direct d'un responsable **Exécuter** des tâches simples, fonctionnelles et détaillées fixant la nature du travail et les modalités à appliquer.	**1**	**Magasinier - Personnel d'Entretien** (de locaux et d'espaces verts) **- Vendeur** (boutique et billeterie) **- Stadier - Placier - Guichetier** **Personnel de Service - Coursier - Aide Cuisinier**	***350***	**Exécutant**
		Exécuter des tâches prescrites, exigeant une adaptation à l'emploi supérieure à trois jours. **Exécuter** des tâches nécessitant une formation préalable et une adaptation à l'emploi. **Exécuter** ces tâches sous le contrôle d'un responsable. **Exécuter** ces tâches suivant un mode opératoire communiqué par le responsable.	**2**	**Personnel d'Accueil - Chauffeur - Cuisinier - Surveillant - Animateur territorial des activités physiques et sportives**	***380***	
		Assumer une responsabilité technique demandant un savoir faire technique spécifique. **Effectuer**, sous le contrôle d'un responsable, des tâches avec initiative. **Effectuer** ces tâches, sans mission d'encadrement total, constante et régulière. **Exercer** un rôle de conseil et de coordination auprès d'autres salariés, sans responsabilité hiérarchique d'encadrement. **Exécuter** un programme d'activité défini par la hiérarchie.	**3**	**Assistant :** Administratif - Audio visuel - Achats - Billetterie - Commercial - Communication - Comptable - Informatique - Juridique Marketing - Média - Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de Direction - de centre sportif. **Conseiller Départemental du Football d'Animation**	***390***	**Assistant**
Personnel de Maîtrise	**M A I T R I S E**	**Assumer** une responsabilité technique demandant un savoir faire technique spécifique et complexe. **Effectuer**, sous le contrôle d'un responsable, des tâches complexes avec initiative. **Effectuer** ces tâches complexes, sans mission d'encadrement total, constante et régulière. **Exercer** un rôle de conseil et de coordination auprès d'autres salariés, sans responsabilité hiérarchique d'encadrement. **Exécuter** un programme d'activité défini par la hiérarchie.	**4**	**Technicien :** Administratif - Audio visuel - Achats - Billetterie - Commercial - Communication - Comptable - Informatique – Juridique - Marketing - Média - Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de Direction - de centre sportif. **Attaché de presse** **Chargé de relation publique**	***430***	**Technicien**
		Assumer la charge d'une mission, constituée d'un	**5**	**Chargé de mission :**	***500***	**Chargé de**

		ensemble de tâches ou de fonctions par délégation nécessitant la conception de moyens. **Communiquer** périodiquement un compte-rendu sur les missions effectuées à son supérieur hiérarchique. **Limiter** sa responsabilité à un programme, un service ou une mission. **Concevoir** les moyens et les modalités de mise en oeuvre de ses missions. **Gérer** un équipement, à budget global d'un service ou d'une mission. **Evaluer** sa mission à partir d'outils existants. **Créer** les outils d'évaluation de sa mission. **Concevoir** des projets.		Administratif - Audio visuel - Achats - Billetterie - Commercial - Communication - Comptable - Informatique – Juridique - Marketing - Média - Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de Direction - de centre sportif. **Responsable billetterie** **Responsable boutique** **Agent de développement District**		**Mission**
				Conseiller en arbitrage - Kinésithérapeute	***535***	
Personnel *Cadre*	**C A D R E**	**Disposer** d'une délégation permanente, constante partielle ou étendue, de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires sans mission d'encadrement. **Disposer** d'une délégation au niveau de la représentation auprès de partenaires extérieurs. **Bénéficier** d'une délégation d'embauche de certains personnels liés directement à son activité. **Concevoir** la gestion globale d'un budget pour un service ou un équipement. **Maîtriser** une technique qui lui permet de concevoir et d'évaluer les résultats de ses missions. **Créer** les outils d'évaluation de ses missions.	**6 - a**	**Chef de projet :** Audio visuel - Achats - Billetterie - Commercial - Communication - Comptable - Informatique - Juridique – Marketing - Média - Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de centre sportif. **Secrétaire de Direction** **Conseiller Technique Fédéral** **Directeur Administratif de District**	***580***	**Chef de projet**
		Disposer d'une délégation permanente, constante partielle ou étendue, de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires avec mission d'encadrement. **Assumer**, une mission d'encadrement. Le titulaire participe à la définition des objectifs à l'établissement des programmes, à leur conduite et à leur évaluation, y compris dans les apects financiers. **Disposer** d' une délégation partielle ou étendue dans les prévisions budgétaires liée à ses missions contractuelles et dans le cadre de la politique du personnel qu'il dirige. **Disposer** d'une délégation au niveau de la représentation auprès de partenaires extérieurs. **Concevoir** la gestion globale d'un budget pour un service ou un équipement. **Organiser** l'embauche de certains personnels liés directement à son activité. **Maîtriser** une technique qui lui permet de concevoir et d'évaluer les résultats de ses missions. **Créer** les outils d'évaluation de ses missions.	**6 - b**	**Responsable de Service :** Audio visuel - Achats - Billetterie - Commercial - Communication - Comptable - Informatique - Juridique Marketing - Média - Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de centre sportif. **Agent de développement Ligue** **Directeur Adjoint**	***620***	**Responsable**
		Disposer d'une délégation permanente de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires avec ou sans mission d'encadrement. **Participer** à la définition et à la mise en oeuvre des objectifs de l'établissement. **Bénéficier** d'une délégation dans les prévisions budgétaires liée à ses missions dans le cadre de la politique du personnel qu'il dirige ainsi qu'au niveau de représentation auprès de partenaires extérieurs.	**7-a**	**Médecin - Entraineur national** **Directeur administratif de Ligue** **Secrétaire Général de club**	***730***	**Directeur**
		Disposer d'une délégation permanente de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires avec mission d'encadrement. **Participer** à la définition et à la mise en oeuvre des objectifs de l'établissement. **Bénéficier** d'une délégation dans les prévisions budgétaires liée à ses missions dans le cadre de la politique du personnel qu'il dirige ainsi qu'au niveau de représentation auprès de partenaires extérieurs.	**7-b**	**Directeur :** Administratif - Audio visuel - Achats - Financier - Informatique - Juridique - Marketing - Média – Organisation - Ressources Humaines - Sécurité - de centre sportif. **Directeur Commercial - Directeur Communication** **Médecin équipe professionnelle**	***970***	
		Cadre dirigeant chargé de la direction de la	**8**	**Directeur Général -**	***1270***	

		structure		**Directeur Général Délégué - Directeur Général Adjoint Directeur Technique National - Manager Général**		

ANNEXE 2

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES SIGNATAIRES de la C. C. P. A. A. F. signé le 31 Mai 2006 à Lens

La Convention collective des personnels administratifs et assimilés du football (C.C.P.A.A.F), en vigueur depuis le 1er juillet 1983, a été conclue par ses signataires comme ayant vocation à régir à titre obligatoire les relations de travail entre :

- ✓ d'une part, la Fédération Française de Football (F.F.F) et les organismes employeurs qui relèvent d'elle au titre de ses statuts,

- ✓ et d'autre part, les salariés administratifs et assimilés, employés et cadres, à l'exception des fonctionnaires mis à disposition, des joueurs et entraîneurs, travaillant au sein desdits organismes, qui ne relèvent pas de ladite convention,

Elle est déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au Conseil de Prud'hommes de Paris respectivement sous les numéros 649/05 et 05/02625.

Depuis sa conclusion, l'Union des Clubs Professionnels de Football (U.C.P.F) et l'Union des Clubs des Championnats Français de Football (U.2.C.2.F.) se sont constituées dans le secteur du football en tant qu'organisation représentative d'employeurs, au sens de l'article L. 132-9 du code du travail.

Par la signature du présent protocole, les parties entendent :

- ✓ formaliser l'adhésion de l'U.C.P.F. et de l'U.2.C.2.F. à la C.C.P.A.A.F., dont la F.F.F., la L.F.P. et le S.N.A.A.F. étaient signataires précédemment ;

- ✓ réaffirmer l'implication de la F.F.F. et de la L.F.P., tant en leur qualité d'employeurs que d'organismes d'intérêt général chargés d'organiser les compétitions de football, d'en faire respecter les règlements et d'en défendre les intérêts supérieurs et l'éthique ;

- ✓ manifester leur commun attachement au statut collectif d'application générale résultant de la C.C.P.A.A.F, négocié entre les employeurs et le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football (S.N.A.A.F), seul syndicat représentatif des salariés administratifs et assimilés de ce secteur ;

- ✓ adapter les dispositions de la C.C.P.A.A.F pour tenir compte des évolutions respectives des secteurs du football professionnel et amateur ;

- ✓ réglementer les modalités de dénonciation de la C.C.P.A.A.F, ainsi que d'adhésion à celle-ci.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

Article 1er : L'Union des Clubs Professionnels de Football (U.C.P.F) et l'Union des Clubs des Championnats Français de Football (U.2.C.2.F.), organisations représentatives d'employeurs au sens de l'article L. 132-9 du code du travail, adhèrent sans réserve à toutes les dispositions de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football. A ce titre, tous les présents signataires confirment leur reconnaissance de la représentativité de l'U.C.P.F. comme seule organisation représentative des groupements sportifs professionnels employeurs des administratifs du football professionnel, et de l'U.2.C.2.F, comme seule organisation représentative des groupements sportifs non professionnels au sens des Règlements de la FFF et de la LFP, disputant les championnats Amateur, employeurs des administratifs de ce secteur.

Article 2 : Les signataires du présent protocole affirment et réaffirment leur adhésion à la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football, et s'engagent à faire évoluer, dans le cadre d'une négociation paritaire, les dispositions de la présente convention en tenant compte des spécificités propres au football professionnel et à celles du football amateur.

Article 3 : La Fédération Française de Football (F.F.F) réaffirme sa volonté d'imposer l'application et le respect de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football à ses organes nationaux, régionaux et départementaux.

Article 4 : Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à chacune des autres parties, avant le 31 mars de chaque année.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, jusqu'au 30 juin de la saison sportive qui suit celle de la dénonciation, date à laquelle elle ne conserve aucun effet.

En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur entre les autres signataires, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquant à l'égard des auteurs de la dénonciation. »

Article 5 : Toute organisation syndicale représentative de salariés administratifs et assimilés du football, toute organisation représentative d'employeurs dans le secteur du football peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. »

Article 6 : Le présent protocole prend effet à la date de sa signature et est annexé à la C.C.P.A.A.F.

Les parties signataires :

F.F.F	**Jean-Pierre ESCALETTES**
L.F.P.	**Frédéric THIRIEZ**
S.N.A.A.F.	**Hervé GORCE**
U.C.P.F.	**Gervais MARTEL**
U.2.C.2.F.	**Pierre CELLOT**

Note : Le présent protocole sera déposé à la D.D.T.E. de Paris et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente.

ANNEXE 3

Relevé des décisions d'interprétation de la commission nationale paritaire de la convention collective (CCPAAF)

Article 16.2 - Congé de maladie : La Commission précise que les périodes de maladie indemnisées à plein tarif comptent dans le calcul de l'ancienneté, dans celui du droit aux vacances et du 13ème mois.
(relevé de décision du 05.04.2005)

Article 25 - Indemnité de départ en retraite ou préretraite (fin de carrière) :
"Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à l'âge de 60 ans.
L'employeur a la possibilité de différer la mise à la retraite du salarié jusqu'à la fin de l'année durant laquelle ce dernier atteint l'âge de 65 ans.
Il est attribué aux salariés, lors de leur départ en retraite ou préretraite, une indemnité dire de "fin de carrière" fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 ans de présence
- 2 mois de salaire après 20 ans de présence
- 3 mois de salaire après 25 ans de présence
- 4 mois de salaire après 30 ans de présence

dans un ou plusieurs organismes relevant de la Fédération Française de Football.

Base de calcul :
Idem : base de calcul de l'Article 23 pour l'indemnité de licenciement."

En ce qui concerne le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, conformément aux dispositions du Code du Travail en la matière, le salarié doit bénéficier du calcul le plus avantageux pour lui entre les dispositions légales et les dispositions de la CCAAF.
(relevé de décision du 29.09.2005)

Article 44.1 - Congés : La Commission précise qu'en cas d'engagement en cours d'année, il sera octroyé 2 jours et demi au salarié engagé jusqu'au 15 du mois, et une journée après le 15 du mois.
(relevé de décision du 05.04.2005)

La Commission décide qu'il y a lieu d'interpréter l'alinéa de l'article 16 concernant le jour férié légal autre que le dimanche. La CCPAAF faisant uniquement référence, en la matière, aux jours ouvrables, et non pas aux jours ouvrés, la Commission estime que seul un jour férié légal coïncidant avec un jour ouvrable dans une période de congés payés ouvre droit à un jour de congé supplémentaire. Exemple : si le 8 Mai se trouve être un mardi, il n'ouvre pas droit à un jour de congé supplémentaire au salarié prenant congé pour la seule journée du lundi 7 Mai.
(relevé de décision du 28.03.2007)

Article 45 - Congés exceptionnels : la Commission précise que ces dispositions s'appliquent quelque soit le degré de parenté du salarié et de son conjoint, et que les jours sont octroyés à l'occasion du décès d'un ascendant direct ou indirect.
(relevé de décision du 05.04.2005)

Article 45 - Enfant hospitalisé ou malade :
La Commission s'accorde à considérer d'une part, que les 12 jours octroyés pour veiller un enfant malade ou hospitalisé concerne un **enfant mineur dont l'un ou l'autre des parents assume la charge,** et que, d'autre part, les jours octroyés sont des **jours ouvrables**.
(relevé de décision du 17.11.2005)

La commission précise que les 12 jours par an peuvent être proratisés en fonction du temps de travail et du mode de répartition des heures effectuées.
(exemple : travail à mi-temps = 12 jours à mi-temps si la semaine est effectuée en 5 jours, ou 6 jours à plein temps si la semaine est effectuée en 2 ou 3 jours).

(relevé de décision du 10.01.2007)

Article 46 - alinéa 3.a - Maternité :
La Commission précise que, conformément au Code du Travail (art. L. 122-26), à l'occasion de la naissance d'un troisième enfant ou des suivants, les semaines de congés pour césarienne ou état pathologique, s'ajoutent à la durée du congé de 26 semaines (8 + 18 semaines).
(relevé de décision du 16.03.2006)

Article 52.3 - 13ème mois : La Commission décide que les éléments salariaux à prendre en compte pour le calcul du 13ème mois, à savoir le salaire de base du mois de décembre et l'ancienneté, ne doivent faire l'objet d'aucune déduction de quelque nature que ce soit (indemnités journalières, etc…)
(relevé de décision du 05.04.2005)

La commission précise qu'en cas de difficulté à appliquer le montant (égal au mois de décembre) celui-ci doit être au minimum égal au 12ème du salaire brut de l'année, proratisé en cas d'embauche ou de départ en cours d'année. La commission précise que les absences pour maladie ou accident du travail n'entraînent aucune diminution.
(relevé de décisions du 10.01.2007)

Article 53 - Prime d'ancienneté : La Commission, en réponse à une question d'une Ligue Régionale au sujet du calcul de la prime d'ancienneté lorsqu'il y a rupture du contrat de travail, précise que l'article 50 est clair, puisqu'il stipule que "l'ancienneté dans la profession doit s'entendre de la somme des anciennetés". En conséquence, pour le calcul de l'ancienneté de son salarié, la Ligue Régionale concernée devra tenir compte des dix années passées au District (précédent employeur).
(relevé de décision du 11.09.2002)

Article 53 - Prime d'ancienneté : La Commission précise que la prime d'ancienneté doit être versée dans le mois qui suit la date anniversaire avec le salaire de ce même mois, et décide d'ajouter : il en est de même pour les salariés toujours en fonction ayant plus de 25 ans d'ancienneté au 1er juillet 2002.
(relevé de décision du 26.09.2002)

Article 55 - Dispositions sociales : Cet article précise que "le financement de ce régime complémentaire est assuré avec une part patronale au moins égale à 50 %". Le collège salariés s'interroge sur l'interprétation à donner à cette disposition. En effet, le salarié étant l'adhérent principal y adjoint souvent son conjoint, son épouse et ses enfants.
La Commission s'accorde à dire que la participation de l'employeur s'applique à minima au salarié.
(relevé de décision du 26.09.2002)

Annexe 1 : Modifications d'emplois :
La Commission décide le remplacement de la fonction "Employé Commercial" par la fonction "Employé commercial/communication", et de "Conseiller Technique Régional en Arbitrage" par la fonction "Conseiller Technique en Arbitrage".
(relevé de décision du 04.06.2003)

GRILLE de CLASSIFICATION et de CONDITIONS de REMUNERATION minimale brute mensuelle à l'embauche, concernant :

a) les emplois du domaine de la COMPTABILITE :
Les Membres de la Commission rappellent que la grille de classification comporte 4 niveaux dans ce domaine et qu'elle édicte les différentiations suivantes :

aide-comptable diplômé	: 440 points
comptable	: 500 points
comptable diplômé	: 700 points
chef comptable	: 850 points

Compte tenu de cette situation, les Membres de la Commission s'accordent à fixer le niveau de diplôme correspondant à ces appellations :

aide-comptable diplômé	: BEP - CAP - BAC G2

comptable	: BTS - DUT - BAC + 2
comptable diplômé	: DECF
chef comptable	: DECF + responsabilité d'un service comptable

(relevé de décision du 29.09.2005)

b) les emplois de VEILLEUR DE NUIT ET SURVEILLANT DE NUIT :
Les Membres de la Commission apportent des précisions sur ces deux fonctions :

le veilleur de nuit est soumis à une astreinte, alors que le surveillant de nuit le plus souvent surveille des enfants.

Ils apportent une interprétation à la grille, et précisent que la classification du surveillant doit comprendre également le veilleur de nuit, le surveillant de nuit ainsi que le gardien.
(relevé de décision du 29.09.2005)

c) le nouvel emploi de CONSEILLER DEPARTEMENTAL EN FOOTBALL D'ANIMATION :
La Commission Paritaire fixe à 390 points le coefficient minimum de rémunération à l'embauche du Conseiller Départemental en Football d'Animation avec prise d'effet au 17 novembre 2005.

Il est par ailleurs précisé que le contrat-type de cette activité mentionnera obligatoirement le rattachement à la CCPAAF.
(relevé de décision du 17.11.2005)

d) les emplois d'AIDES (administratif/éducateur/éducateur administratif) :
La Commission Paritaire considère que ce type d'emploi doit être assimilé au poste d'assistant sportif (salaire minimum à l'embauche 400 points)
(relevé de décisions du 22.06.2006)

e) l'emploi de CADRE D'ANIMATION TECHNIQUE REGIONAL FEMININ :
La Commission précise que cet emploi entre automatiquement dans le champ d'application de la CCPAAF, et a lieu d'être assimilé à la fonction de Cadre Technique Fédéral (coefficient 580).
(relevé de décisions du 10.01.2007)

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION 3
Article 1 3
CHAPITRE 2 – DIALOGUE SOCIAL 3
Article 2. - Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football 3
1. – Compétence 3
2. - Révision 3
3. - Composition 4
4. - Fonctionnement 4
5. - Commission restreinte 4
Article 3 – Commission Nationale Paritaire de Conciliation 5
CHAPITRE 3 – LIBERTE D'OPINION, DROIT SYNDICAL, REPRESENTATION DES SALARIES 5
Article 4. – Liberté d'opinion et liberté civique 5
Article 5. - Droits syndicaux 5
Article 6. - Calcul de l'effectif de l'entreprise 6
Article 7. – Absences pour raisons syndicales 6
1. - Réunions syndicales statutaires 6
2. - Réunions statutaires des organismes employeurs et Commissions de la Fédération Française de Football et de la Ligue de Football Professionnel 6
Article 8. - Délégués syndicaux et sections syndicales 7
1. - Désignation des délégués syndicaux 7
2. - Rôle du délégué syndical 7
3– Les section syndicales et leurs moyens d'action 6
4- Crédits d'heures 7
Article 9. - Délégués du personnel 8
1. - Election des délégués du personnel 8
2. - Rôle et moyens des délégués du personnel 8
Article 10 - Comité d'entreprise 9
1. - Création 9
2. - Attributions 9
3. - Modalités de fonctionnement 9
Article 11. - Protection des représentants du personnel 9
Article 12. - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale 9
CHAPITRE 4 – CONTRAT DE TRAVAIL 10
Article 13. - Principes directeurs 10
1. – Non discrimination 10
2. - Egalité professionnelle entre hommes et femmes 10
3. - Travailleurs handicapés 11
Article 14. – Conclusion du contrat de travail et embauche 11
1. – Mentions obligatoires 11
2. – Pièces justificatives 11
3. - Visite médicale d'embauche 11
4.- Dispositions particulières à certains contrats à durée déterminée 11
Article 15- Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée 11
1.- Durée 11
2.- Délai de prévenance 12
Article 16. - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet 13
1. - Absences justifiées 13
2. - Congé de maladie (***), maladie professionnelle et accident du travail 13
3. - Période de franchise 14
Article 17. – Absences justifiées 14
1. – Absence exceptionnelle pour participation à l'appel de préparation à la défense 14
2. - Absences diverses 14
CHAPITRE 5 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 14
Article 18. - Cessation d'activité 14
Article 19. – La démission du salarié 14
Article 20. – Procédure de licenciement 15
Article 21 – Préavis en cas de licenciement 15
1. – Durée du préavis 15
2. - Absence pendant la durée du préavis pour rechercher un emploi. 15
Article 22 – Licenciement pour faute grave 16
Article 23 – Indemnité de licenciement 16
Article 24 - Indemnité compensatrice de congés payés 16
Article 25 – Départ à la retraiteà l'initiative du salarié (***) 16
Article 26 – Départ à la retraite à l'initiative del'employeur 16
CHAPITRE 6 – LE TEMPS DE TRAVAIL 17
Article 27 – Durée du travail 17
Article 28 - Le temps de travail effectif 17
Article 29 - Heures supplémentaires 18
1. - Définitions et conditions générales 18
2. - Majoration ou repos compensateur de remplacement 18
3. - Repos compensateurs obligatoires 18
3.1. - Conditions d'acquisition du droit au repos 18
3.2. - Conditions d'utilisation du droit au repos 18
Article 30- Durées maximales journalières et hebdomadaires 19

1.- Durées maximales journalières 19
2. - Durées maximales hebdomadaires 19
Article 31 - Repos hebdomadaire et jours fériés 19
1. - Le principe 19
2. - Modalités..... 19
Article 32 - Les cadres - Définitions et champ d'application 20
Article 33 - Astreintes 20
1. - Définition et champ d'application 20
2. - Modalités de mise en place 20
Article 34 - Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail 20
Article 35 – Travail de nuit 20
1. - Définition et champ d'application 20
2.- Modalités et contreparties……20
Article 36 – Réservé 21
Article 37 – Modalités de prise des repos compensateurs 21
CHAPITRE 7 - PRINCIPES GENERAUX EN MATIERE D'HYGIENE, SECURITE, SANTE ET CONDITIONS DETRAVAIL 22
Article 38 - Conditions de travail 22
Article 39 - Médecine du travail 22
1. - Principe 22
2.- Visite d'embauche……21
3. - Visite médicale périodique..... 22
Article 40 - Sécurité 23
Article 41 - Prévention et éthique 23
Article 42 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) 23
Article 43 - Droit de retrait et danger grave et imminent 23
CHAPITRE 8 – CONGES 24
Article 44 – Congés annuels 24
1. – Droit aux congés (***) 24
2. - Périodes assimilées à un temps de travail effectif..... 25
Article 45 - Congés exceptionnels (***) 25
Article 46 - Maternité 25
1. - Interdiction d'emploi :..... 25
2. - Rupture du contrat de travail……25
3. - Suspension du contrat de travail 26
a. – Période de suspension (***) 26
b. - Adoption 26
c. – Issue de la période de repos 27
d - Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant : 27
4. - Protection..... 27
a. – Protection contre la résiliation du contrat de travail 27
b – Licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse..... 27
c. – Echéance du contrat de travail à durée déterminée..... 27
5. – Rémunération..... 27
a. - Complément de salaire :..... 27
b. – Consultations prénatales obligatoires..... 28
Article 47 - Congé d'adoption, congé de paternité 28
1. - Le congé d'adoption 28
2. - Le congé de paternité..... 28
Article 48 - Congé sans solde 28
1. - Principe..... 28
2. - Procédure 28
3. - Effets du congé sans solde 29
4. - Fin du congé 29
5. - Renouvellement 29
Article 49 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au sénat 29
Article 50 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales 29
CHAPITRE 9 – CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS 30
Article 51 - Classifications 30
1. - Polyvalence des tâches..... 30
2. - Fonctions exercées à titre exceptionnel..... 30
Article 52 - Rémunérations 30
1. – Périodicité de la paie 30
2. - Revalorisation 31
3. - 13ème mois (***) 31
Article 53 - Prime d'ancienneté (***) 31
CHAPITRE 10 - DISPOSITIONS SOCIALES (RETRAITE COMPLEMENTAIRE, ASSURANCE MALADIE ET PREVOYANCE) 32
Article 54 - Retraite complémentaire 32
Article 55 - Régime complémentaire d'assurance maladie (Mutuelle) (***): 32
Article 56 - Prévoyance 32
1. - Bénéficiaires 32
2. - Salaire de référence 32

3. - Incapacité temporaire de travail 33
4. - Capital décès 33
5. - Invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie 33
6. - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale 33
7. - Rente d'éducation OCIRP 34
8. - Taux de cotisation 34
CHAPITRE 11 - PLURALITES ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS 33
Article 57 - Groupements d'employeurs 33
1.- Constitution et principes 33
2.- Obligations 33
Article 58 - Salariés à employeurs multiples/ cumul d'emplois 34
1.- Principe 34
2.- Durée du travail 34
CHAPITRE 12 – EPARGNE SALARIALE – COMPTE EPARGNE TEMPS 35
Article 59 – Epargne salariale et compte épargne temps 35
CHAPITRE 13 – DISPOSITIONS FINALES 35
Article 60 - Date d'effet 35
ANNEXE 1 - CLASSIFICATION ET CONDITIONS DE REMUNERATION MINIMALE BRUTE MENSUELLE APPLICABLE AUX SALARIES ADMINISTRATIFS ET ASSIMILES DU FOOTBALL A L'EMBAUCHE 35
ANNEXE 2 – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES SIGNATAIRES DE LA C.C.P.A.A.F. SIGNE LE 31.05.2006 A LENS 38
ANNEXE 3 - RELEVE DES DECISIONS D'INTERPRETATION DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (CCPAAF) 41