

# CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL



Code IDCC n° 5507



# PRÉSENTATION

---

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.

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.

**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**

# TABLE DES MATIÈRES

---

## PRÉSENTATION 02

---

### CHAPITRE 1

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES 08

---

ARTICLE 1.1	- PRÉAMBULE	08
ARTICLE 1.2	- CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	08
ARTICLE 1.3	- CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	08
ARTICLE 1.4	- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	08
ARTICLE 1.5	- MODALITÉS DE SUIVI	09
ARTICLE 1.6	- MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION	09
ARTICLE 1.6.1	- RÉVISION	09
ARTICLE 1.6.2	- DÉNONCIATION	09
ARTICLE 1.7	- DÉPÔT ET PUBLICITÉ	09

### CHAPITRE 2

## DIALOGUE SOCIAL ET PARITARISME 10

---

ARTICLE 2.1	- COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL	10
ARTICLE 2.1.1	- COMPÉTENCE	10
ARTICLE 2.1.2	- COMPOSITION	10
ARTICLE 2.1.3	- FONCTIONNEMENT	11
ARTICLE 2.1.4	- COMMISSION RESTREINTE	11

### CHAPITRE 3

## PRINCIPES FONDAMENTAUX 12

---

ARTICLE 3.1	- LIBERTÉ D'OPINION	12
ARTICLE 3.2	- DROIT SYNDICAL	12
	A/ Principes	12
	B/ Section syndicale	12
ARTICLE 3.3	- NON-DISCRIMINATION	13
ARTICLE 3.4	- ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	13
ARTICLE 3.5	- TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	14
ARTICLE 3.6	- INTERDICTION DE PARIS SPORTIFS	14
ARTICLE 3.7	- SANTÉ AU TRAVAIL	14
ARTICLE 3.7.1	- CONDITIONS DE TRAVAIL	14
	A/ Harcèlement moral	14
	B/ Harcèlement sexuel	14
	C/ Sexisme	15
ARTICLE 3.7.2	- MÉDECINE DU TRAVAIL	15
	A/ Principe	15
	B/ Visite d'information et de prévention	15
	C/ Périodicité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs	15
ARTICLE 3.7.3	- SÉCURITÉ	15
ARTICLE 3.7.4	- DROIT DE RETRAIT ET DANGER GRAVE ET IMMINENT	16

## CHAPITRE 4

# REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

---

**17**

ARTICLE 4.1	- COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)	17
ARTICLE 4.1.1	- MISE EN PLACE	17
ARTICLE 4.1.2	- ATTRIBUTIONS ET CRÉDIT D'HEURES	17
ARTICLE 4.1.3	- COMPOSITION	18
ARTICLE 4.1.4	- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	18
ARTICLE 4.1.5	- MANDAT	19
ARTICLE 4.1.6	- FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ DES ÉLUS DU CSE	19
ARTICLE 4.1.7	- FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS TITULAIRES DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS	19
ARTICLE 4.2	- COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	20
ARTICLE 4.3	- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	20
ARTICLE 4.3.1	- RÔLE	20
ARTICLE 4.3.2	- DÉSIGNATION	20
ARTICLE 4.3.3	- HEURES DE DÉLÉGATION	20
ARTICLE 4.4	- SALARIÉS PROTÉGÉS	21
ARTICLE 4.5	- CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	21

## CHAPITRE 5

# CONTRAT DE TRAVAIL

---

**22**

<b>SECTION 1</b>	<b>- NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>22</b>
ARTICLE 5.1	- LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	22
ARTICLE 5.1.1	- FORME ET MENTIONS OBLIGATOIRES	22
ARTICLE 5.1.2	- PÉRIODE D'ESSAI	22
ARTICLE 5.1.3	- DÉLAI DE PRÉVENANCE	23
ARTICLE 5.2	- LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	23
ARTICLE 5.2.1	- CAS DE RECOURS	23
ARTICLE 5.2.2	- FORME ET MENTIONS OBLIGATOIRES	23
ARTICLE 5.2.3	- PÉRIODE D'ESSAI	23
ARTICLE 5.2.4	- DÉLAI DE PRÉVENANCE	24
ARTICLE 5.3	- LE CONTRAT D'INTERVENTION	24
<b>SECTION 2</b>	<b>- FORMALITÉS LIÉES AU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>25</b>
ARTICLE 5.4	- PIÈCES À FOURNIR	25
ARTICLE 5.5	- VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION	25

## CHAPITRE 6

# CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

---

**26**

ARTICLE 6.1	- CLASSIFICATIONS	26
ARTICLE 6.2	- FONCTIONS EXERCÉES À TITRE EXCEPTIONNEL	26
ARTICLE 6.3	- RÉMUNÉRATION	26
ARTICLE 6.3.1	- PÉRIODICITÉ DE LA PAIE	26
ARTICLE 6.3.2	- REVALORISATION	26
ARTICLE 6.3.3	- TREIZIÈME MOIS	27
ARTICLE 6.4	- PRIME D'ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 6.4.1	- MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 6.4.2	- DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 6.4.3	- DÉFINITION DU TEMPS DE PRÉSENCE	27
ARTICLE 6.4.4	- DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017	27

## CHAPITRE 7

# EXÉCUTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

**28**

<b>SECTION 1</b>	<b>- DURÉE DU TRAVAIL</b>	<b>28</b>
ARTICLE 7.1	- DURÉE DU TRAVAIL	28
ARTICLE 7.2	- DURÉES MAXIMALES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES	28
ARTICLE 7.2.1	- DURÉES MAXIMALES QUOTIDIENNES	28
ARTICLE 7.2.2	- DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES	28
ARTICLE 7.3	- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	28

ARTICLE 7.4	- HEURES SUPPLÉMENTAIRES	29
ARTICLE 7.4.1	- DÉFINITIONS ET CONDITIONS GÉNÉRALES	29
ARTICLE 7.4.2	- MAJORATION OU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)	29
ARTICLE 7.4.3	- REPOS COMPENSATEURS OBLIGATOIRES (RCO)	29
	A/ Dans les entreprises d'au plus 20 salariés	29
	B/ Dans les entreprises de plus de 20 salariés	29
ARTICLE 7.4.4	- CONDITIONS D'UTILISATION DU DROIT AU REPOS	30
	A/ Demande du salarié et réponse de l'employeur	30
	B/ Possibilité de report lorsque plusieurs demandes sont formulées pour la même période	30
ARTICLE 7.4.5	- INFORMATION DU SALARIÉ	30
ARTICLE 7.5	- REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS	30
ARTICLE 7.5.1	- LE PRINCIPE	30
ARTICLE 7.5.2	- LES MODALITÉS	31
ARTICLE 7.6	- LES CADRES	31
ARTICLE 7.7	- LES ASTREINTES	31
ARTICLE 7.7.1	- DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION	31
ARTICLE 7.7.2	- MODALITÉS DE MISE EN PLACE	31
ARTICLE 7.8	- TEMPS DE DÉPLACEMENT EN DEHORS DES HEURES HABITUELLES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 7.9	- TRAVAIL DE NUIT	32
ARTICLE 7.9.1	- DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION	32
ARTICLE 7.9.2	- MODALITÉS ET CONTREPARTIES	32
ARTICLE 7.10	- MODALITÉS DE PRISE DE REPOS COMPENSATEURS	32
ARTICLE 7.10.1	- CONTREPARTIE DES ASTREINTES PRÉVUES À L'ARTICLE 7.7	32
ARTICLE 7.10.2	- CONTREPARTIE DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PRÉVUS À L'ARTICLE 7.8	33
ARTICLE 7.10.3	- CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT PRÉVU À L'ARTICLE 7.9	33
<b>SECTION 2</b>	<b>- LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE</b>	<b>34</b>
<b>SOUS-SECTION 1</b>	<b>- LES CONGÉS PAYÉS</b>	<b>34</b>
ARTICLE 7.11	- DROIT AUX CONGÉS PAYÉS	34
ARTICLE 7.11.1	- DURÉE	34
ARTICLE 7.11.2	- ACQUISITION	34
ARTICLE 7.11.3	- PRISE DES CONGÉS PAYÉS	34
ARTICLE 7.12	- PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	35
<b>SOUS-SECTION 2</b>	<b>- CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIF PERSONNEL</b>	<b>35</b>
ARTICLE 7.13	- CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	35
ARTICLE 7.14	- AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIF PERSONNEL	36
ARTICLE 7.14.1	- RÉUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES	36
ARTICLE 7.14.2	- RÉUNIONS STATUTAIRES DES ORGANISMES EMPLOYEURS ET COMMISSIONS DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE FOOTBALL ET LIGUE DE FOOTBALL PROFESSIONNEL	36
ARTICLE 7.14.3	- ABSENCES DIVERSES	36
ARTICLE 7.15	- CONGÉ SANS SOLDE	36
ARTICLE 7.15.1	- PRINCIPE	36
ARTICLE 7.15.2	- PROCÉDURE	37
ARTICLE 7.15.3	- EFFETS DU CONGÉ SANS SOLDE	37
ARTICLE 7.15.4	- FIN DU CONGÉ	37
ARTICLE 7.15.5	- RENOUVELLEMENT	37
<b>SOUS-SECTION 3</b>	<b>- MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE</b>	<b>37</b>
ARTICLE 7.16	- OBLIGATION D'INFORMER L'EMPLOYEUR	37
ARTICLE 7.17	- GARANTIE DE L'EMPLOI	38
ARTICLE 7.18	- INDEMNISATION DES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU NON-PROFESSIONNELLE ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL	38
	A/ Maladie ou accident non-professionnel	38
	B/ Maladie professionnelle ou accident du travail	38
<b>SOUS-SECTION 4</b>	<b>- MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION</b>	<b>38</b>
ARTICLE 7.19	- MATERNITÉ	
ARTICLE 7.19.1	- INFORMATION	38
ARTICLE 7.19.2	- PROTECTION DE LA SANTÉ	39
ARTICLE 7.19.3	- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	39
ARTICLE 7.19.3.1	- À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	39
	A/ Protection contre la rupture du contrat de travail	39
	B/ Licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse	39
	C/ Échéance du contrat de travail à durée déterminée	39
ARTICLE 7.19.3.2	- À L'INITIATIVE DE LA SALARIÉE	40
ARTICLE 7.19.4	- CONGÉ MATERNITÉ	40
ARTICLE 7.19.4.1	- PÉRIODE DE SUSPENSION (***)	40
ARTICLE 7.19.4.2	- RÉMUNÉRATION	41
ARTICLE 7.19.4.3	- ISSUE DU CONGÉ	41

ARTICLE 7.20	- CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	41
ARTICLE 7.21	- CONGÉ D'ADOPTION	41

## CHAPITRE 8

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 42

<b>SECTION 1</b>	<b>- DÉMISSION</b>	<b>42</b>
ARTICLE 8.1	- PRÉAVIS	42
ARTICLE 8.2	- RECHERCHE D'EMPLOI	42
<b>SECTION 2</b>	<b>- RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD</b>	<b>43</b>
ARTICLE 8.3	- CAS AUTORISÉS	43
<b>SECTION 3</b>	<b>- LICENCIEMENT</b>	<b>43</b>
ARTICLE 8.4	- PROCÉDURE	43
ARTICLE 8.5	- PRÉAVIS	43
ARTICLE 8.6	- RECHERCHE D'EMPLOI	44
ARTICLE 8.7	- INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	44
ARTICLE 8.7.1	- BÉNÉFICE DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	44
ARTICLE 8.7.2	- MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	44
ARTICLE 8.7.3	- BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	44
ARTICLE 8.7.4	- DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ	44
ARTICLE 8.7.5	- DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017	45
<b>SECTION 4</b>	<b>- DÉPART À LA RETRAITE</b>	<b>45</b>
ARTICLE 8.8	- PRÉAVIS	45
ARTICLE 8.9	- INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE	45
ARTICLE 8.10	- BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE	45
<b>SECTION 5</b>	<b>- MISE À LA RETRAITE</b>	<b>46</b>
ARTICLE 8.11	- MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ	46
ARTICLE 8.12	- PRÉAVIS	46
ARTICLE 8.13	- INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE	46
ARTICLE 8.14	- BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE	46

## CHAPITRE 9

# PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 47

ARTICLE 9.1	- RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	47
ARTICLE 9.2	- COMPLÉMENTAIRE SANTÉ	47
ARTICLE 9.3	- PRÉVOYANCE	47
ARTICLE 9.3.1	- BÉNÉFICIAIRES	47
ARTICLE 9.3.2	- SALAIRE DE RÉFÉRENCE	47
ARTICLE 9.3.3	- INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL	47
ARTICLE 9.3.4	- CAPITAL DÉCÈS	48
ARTICLE 9.3.5	- INVALIDITÉ 1 <sup>ÈRE</sup> , 2 <sup>E</sup> ET 3 <sup>E</sup> CATÉGORIE	48
ARTICLE 9.3.6	- MAINTIEN DE SALAIRE DU PERSONNEL NON INDEMNISÉ PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	48
ARTICLE 9.3.7	- RENTE D'ÉDUCATION OCIRP	49
ARTICLE 9.3.8	- TAUX DE COTISATION	49

## CHAPITRE 10

# ÉPARGNE SALARIALE 50

ARTICLE 10.1	- PLAN D'ÉPARGNE	50
ARTICLE 10.2	- INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION	50
ARTICLE 10.2.1	- INTÉRESSEMENT	50
ARTICLE 10.2.2	- PARTICIPATION	51
ARTICLE 10.3	- COMPTE-ÉPARGNE TEMPS	51

<b>ANNEXE 1</b>	<b>52</b>
<b>GRILLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS</b>	
<b>ANNEXE 2</b>	<b>54</b>
<b>PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES SIGNATAIRES DE LA CCPAAF SIGNÉ LE 31 MAI 2006 À LENS</b>	
<b>ANNEXE 3</b>	<b>56</b>
<b>RELEVÉ DES DÉCISIONS D'INTERPRÉTATION DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (CCPAAF)</b>	
<b>ANNEXE 4</b>	<b>58</b>
<b>ACCORD DE SALAIRE (ARTICLE 52-2) - SAISON 2014-2015</b>	
<b>ANNEXE 5</b>	<b>59</b>
<b>ACCORD DE SALAIRE (ARTICLE 52-2) - SAISON 2015-2016</b>	
<b>ANNEXE 6</b>	<b>60</b>
<b>ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2016-2017</b>	
<b>ANNEXE 7</b>	<b>61</b>
<b>AVENANT DE RÉVISION N°1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL</b>	
<b>ANNEXE 8</b>	<b>63</b>
<b>AVENANT DE RÉVISION N°2 PORTANT SUR LES ARTICLES 23 ET 53 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL</b>	
<b>ANNEXE 9</b>	<b>66</b>
<b>AVENANT D'INTERPRÉTATION RELATIF AUX ARTICLES 23 ET 53 DE LA CCPAAF</b>	
<b>ANNEXE 10</b>	<b>67</b>
<b>ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA CCPAAF</b>	
<b>ANNEXE 11</b>	<b>68</b>
<b>ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2017-2018</b>	
<b>ANNEXE 12</b>	<b>69</b>
<b>AVENANT DE RÉVISION N°3 RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL</b>	
<b>ANNEXE 13</b>	<b>72</b>
<b>ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2018-2019</b>	
<b>ANNEXE 14</b>	<b>73</b>
<b>AVENANT RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR LES SAISONS 2019-2020 À 2022-2023 ET AU CHANGEMENT DE MÉCANISME DE REVALORISATION (MODIFICATION DE L'ARTICLE 52-2 DE LA CCPAAF)</b>	
<b>ANNEXE 15</b>	<b>76</b>
<b>ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2019-2020</b>	
<b>ANNEXE 16</b>	<b>77</b>
<b>AVENANT DE RÉVISION N° 4 RELATIF À L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DE LA CCPAAF</b>	
<b>ANNEXE 17</b>	<b>78</b>
<b>AVENANT RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR LA SAISON 2020-2021 ET À LA RÉVISION DE L'ANNEXE 14</b>	

## CHAPITRE 1

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

### ARTICLE 1.1 - PRÉAMBULE

Au regard de la diversité des métiers, des conditions de travail propres aux salariés administratifs et assimilés du Football et du rythme des compétitions, il est apparu la nécessité de créer une convention collective pour ces personnels et ce, afin de leur apporter des garanties conventionnelles adaptées.

C'est ainsi que La Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football (CCPAAF) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1983.

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler :

- Que le Football est un secteur d'activité spécifique et réglementé ;
- Que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et en particulier à ceux qui ne bénéficient d'aucune garantie résultant d'accords d'entreprise ;
- Que cette convention permet d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises du secteur
- Que cette convention permet de favoriser et de promouvoir un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux du Football.

### ARTICLE 1.2 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention collective et ses annexes règlent les rapports entre les organismes employeurs du Football et les salariés administratifs et assimilés, employés, agents de maîtrise et cadres travaillant au sein de ces mêmes organismes.

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 joueuses et joueurs, mais à l'ensemble des autres personnels, quelle que soit leur fonction.

### ARTICLE 1.3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention collective et ses annexes ont vocation à s'appliquer sur tout le territoire national.

### ARTICLE 1.4 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée

## **ARTICLE 1.5 - MODALITÉS DE SUIVI**

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer a minima trois fois par saison.

Il est expressément prévu que, dans l'hypothèse où une disposition légale ou réglementaire viendrait modifier le cadre de la présente convention ou imposer la modification de certaines de ses dispositions, les parties signataires se rencontreront le plus rapidement possible. À cet effet, elles étudieront l'impact de ces dispositions, ainsi que les modifications à apporter à la présente convention.

## **ARTICLE 1.6 - MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION**

### **ARTICLE 1.6.1 - RÉVISION**

Chaque partie signataire (ou ayant adhéré) à la présente Convention Collective peut demander sa révision.

La demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la Présidence de la commission nationale paritaire. Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

Dans les 30 jours suivant la date de réception de cette demande, sous réserve de sa recevabilité, la Présidence de la CNP convoque ses membres en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du Travail.

### **ARTICLE 1.6.2 - DÉNONCIATION**

Chacune des parties signataires (ou ayant adhéré) à la présente Convention Collective 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.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

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, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention reste en vigueur entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de la Convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans tous les cas, lorsque la Convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle Convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des structures concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée équivalente à celle prévue pour leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la Convention dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

## **ARTICLE 1.7 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

La présente Convention Collective et ses avenants seront déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires par le collègue employeur.

Ces textes seront portés à la connaissance du personnel concerné.

## CHAPITRE 2

# DIALOGUE SOCIAL ET PARITARISME

---

En vue de favoriser le dialogue social, à tous les niveaux, les parties à la convention instituent une Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football.

### ARTICLE 2.1 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL

#### ARTICLE 2.1.1 - COMPÉTENCE

Il est institué une Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football (CNP - CCPAAF) 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.

#### ARTICLE 2.1.2 - COMPOSITION

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

##### 6 membres pour le collège des employeurs :

- 1 membre indépendant désigné par le Conseil d'administration de la Ligue de Football Professionnel (LFP) sur proposition de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) et de Première Ligue (PL) ;
- 1 membre désigné par l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) ;
- 1 membre désigné par Première Ligue (PL) ;
- 3 membres désignés par l'Association des Employeurs du Football Français (AE2F).

##### 6 membres pour le collège des salariés :

- 4 membres désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football (SNAAF) signataire ou toute autre organisation syndicale représentative signataire de la présente convention ou y ayant adhéré en totalité ;
- 2 membres désignés par l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques professionnels du Football (UNECATEF) 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.

### **ARTICLE 2.1.3 - 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 assuré alternativement tous les deux ans par le collègue dont est issu le Président. La saisine de la CNP-CCPAAF doit s'effectuer par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen permettant de faire preuve de sa réception 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.

Elles font l'objet d'un avenant qui est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires par le collègue employeur.

### **ARTICLE 2.1.4 - 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 (SNAAF) et un représentant de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques professionnels du Football (UNECATEF), choisis parmi les 6 membres de la Commission Nationale Paritaire, du représentant de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) et du représentant de Première Ligue (PL).

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

À 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.

## CHAPITRE 3

# PRINCIPES FONDAMENTAUX

---

### ARTICLE 3.1 - LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ni de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

### ARTICLE 3.2 - DROIT SYNDICAL

#### A/ Principes

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.

## **B/ Section syndicale**

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les sections syndicales disposent de moyens d'actions prévus aux articles L.2142-2 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.

## **ARTICLE 3.3 - 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 L.3221-3, 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 identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

## **ARTICLE 3.4 - ÉGALITÉ 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 L.3221-2 du Code du Travail.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L.3221-1 à L.3221-7 du Code du Travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R.3221-2 du Code du Travail.

## **ARTICLE 3.5 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L.1132-1 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 L.5212-1 à L.5212-5 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 L.5212-13.

## **ARTICLE 3.6 - INTERDICTION DE PARIS SPORTIFS**

Les salariés administratifs et assimilés et employeurs du Football sont tenus de se conformer à l'interdiction de parier sur l'ensemble des compétitions nationales comme internationales de la discipline et ce, conformément à l'article D.131-36-1 du code du sport.

## **ARTICLE 3.7 - SANTÉ AU TRAVAIL**

### **ARTICLE 3.7.1 - 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.

### **A/ Harcèlement moral**

Conformément aux articles L 1152-1 et suivants du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements est passible d'une sanction disciplinaire.

### **B/ Harcèlement sexuel**

Conformément aux articles L.1153-1 et suivants du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
- 2) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1) du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

### **C/ Sexisme**

Conformément à l'article L.1142-2-1 du Code du Travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## **ARTICLE 3.7.2 - MÉDECINE DU TRAVAIL**

### **A/ 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.

### **B/ Visite d'information et de prévention**

Conformément à l'article R.4624-10 du Code du Travail, tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

### **C/ Périodicité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs**

Conformément à l'article R.4624-16 du Code du Travail, le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R.4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le Code du Travail.

## **ARTICLE 3.7.3 - 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 3.7.4 - 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 4

# REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

---

## ARTICLE 4.1 - COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

### ARTICLE 4.1.1 - MISE EN PLACE

Un Comité Social et Économique (CSE) doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 7 salariés, si cet effectif (calculé en équivalent temps plein) est atteint pendant 12 mois consécutifs.<sup>1</sup>

Doivent être inclus dans l'effectif de l'entreprise :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ;
- Les salariés en contrat aidés (CIE & CAE).

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

### ARTICLE 4.1.2 - ATTRIBUTIONS ET CRÉDIT D'HEURES

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Entreprises de moins de 50 salariés : attributions déterminées par les articles L.2312-5 et suivants du Code du Travail ;
- Entreprises de 50 salariés et plus : attributions déterminées par les articles L.2312-8 et suivants du Code du Travail.

L'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires de la délégation du personnel du CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail.

<sup>1</sup> Le CSE est l'instance fusionnant le Comité d'Entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (Article L2311-2 du Code du 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 49 salariés
- 18 heures par mois dans les entreprises de 50 à 74 salariés
- 19 heures par mois dans les entreprises de 75 à 99 salariés
- De 21 heures par mois dans les entreprises de 100 à 199 salariés
- De 22 heures par mois dans les entreprises de 200 à 499 salariés
- De 24 heures par mois dans les entreprises de 500 à 1499 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.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

### **ARTICLE 4.1.3 - COMPOSITION**

Le CSE comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel, comportant un nombre de membres déterminé par l'article R.2314-1 du Code du Travail et notamment :

- De 7 à 10 salariés : 1 titulaire
- De 11 à 24 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- De 25 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- De 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- De 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
- De 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
- De 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
- De 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
- De 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
- De 200 à 249 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
- De 250 à 399 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
- De 400 à 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants
- De 500 à 599 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants
- De 600 à 699 salarié : 14 titulaires et 14 suppléants

Le suppléant peut assister aux réunions du CSE, sous réserve de l'accord de l'employeur.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs dans les conditions fixées par les articles L.2315-21 et L.2315-23 du Code du Travail :

- Entreprises de moins de 50 salariés : la délégation "employeur" ne peut être en nombre supérieur à celui de la délégation du personnel
- Entreprises de 50 salariés et plus : 3 collaborateurs maximum

## ARTICLE 4.1.4 - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les modalités d'organisation des élections professionnelles sont fixées par les articles L.2314-4 et suivants du Code du Travail.

Lorsque le seuil d'effectif est atteint, l'employeur doit informer le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine.

L'employeur doit informer de l'organisation des élections et inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral par courrier :

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Les organisations syndicales y ayant constitué une section syndicale ;
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Cette invitation doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par tout moyen, l'employeur informe et invite également les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Toutefois, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 7 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales dans les conditions précitées uniquement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter du jour où le personnel a été informé de ces élections à venir.

Sont électeurs, les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Ces conditions doivent être remplies à la date du premier tour de scrutin.

Sont éligibles, les salariés réunissant les conditions suivantes : être électeur, avoir 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré de l'employeur.

Les élections se déroulent pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel.

Le procès-verbal des élections sera adressé, dans un délai maximal de quinze jours suivant la date des élections :

- En deux exemplaires à l'inspecteur du travail (dont relève l'entreprise) ;
- En un exemplaire au Centre de Traitement des Élections Professionnelles (CTEP TSA 79104 76934 Rouen Cedex 9).

L'employeur est également tenu de transmettre la copie des procès-verbaux :

- Aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats ;
- Aux organisations syndicales de salariés ayant participé à la négociation du protocole.

## ARTICLE 4.1.5 - MANDAT

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE est fixée à 4 ans.

## ARTICLE 4.1.6 - FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ DES ÉLUS DU CSE

Les membres de la délégation du personnel (titulaires et suppléants) du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions définies aux articles R.2315-9 et suivants du Code du Travail.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Article L2315-18 du Code du Travail

## **ARTICLE 4.1.7 - FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS TITULAIRES DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

Cette formation a pour objet de les familiariser avec certains éléments utiles à leur mandat.

D'une durée maximale de 5 jours, cette formation est financée par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Cette formation peut être renouvelée au bout de 4 ans d'exercice de mandat consécutifs ou non.

La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article 4.5 de la CCPAAF.<sup>3</sup>

## **ARTICLE 4.2 - COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) doit être créée au sein du CSE :<sup>4</sup>

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives.

## **ARTICLE 4.3 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

### **ARTICLE 4.3.1 - RÔLE**

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise.

### **ARTICLE 4.3.2 - DÉSIGNATION**

La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés conformément à l'article L.2143-6 du Code du Travail les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L.2143-3 et suivants du Code du Travail.

<sup>3</sup> Article L2315-63 et suivants du Code du Travail

<sup>4</sup> Article L2315-36 et suivants du Code du Travail

### **ARTICLE 4.3.3 - HEURES DE DÉLÉGATION**

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 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 ;
- 12 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés, le membre de la délégation du personnel au CSE désigné comme délégué syndical peut utiliser, pour cette fonction, le crédit d'heures prévu à l'article 4.1.2

### **ARTICLE 4.4 - SALARIÉS PROTÉGÉS**

Les salariés investis des mandats listés par les articles L.2411-1 et suivants du Code du Travail bénéficie de la protection en cas de :

- Licenciement, conformément aux articles L.2411-1 et suivants du Code du Travail
- Rupture d'un contrat de travail à durée déterminée, conformément aux articles L.2412-1 et suivants du Code du Travail
- Rupture conventionnelle
- Modification du contrat de travail ou changement dans les conditions de travail

### **ARTICLE 4.5 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

Tous les salariés ont droit sur leur temps de travail à un congé de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les délégués syndicaux, comme le prévoit l'article L.2145-1 du Code du Travail.

Le temps consacré à ces formations est pris sur temps de travail et est rémunéré comme tel. Ces formations sont dispensées par des organismes figurant sur des listes arrêtées par les autorités administratives.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Article L2145-5 et suivants du Code du Travail

## CHAPITRE 5

# CONTRAT DE TRAVAIL

---

## SECTION 1 - NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 5.1 - LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

#### ARTICLE 5.1.1 - FORME ET MENTIONS OBLIGATOIRES

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

- Identité et adresse des parties ;
- La date d'embauche ;
- Le lieu de travail ;
- La fonction et la qualification professionnelle ;
- La classification ;
- Le salaire de base brut et autres éléments de rémunération ;
- Intitulé de la convention collective ;
- La durée de travail ;
- La durée de période d'essai ;
- Les conditions particulières.

Le contrat de travail est daté et signé par les deux parties.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

#### ARTICLE 5.1.2 - PÉRIODE D'ESSAI

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

- 2 mois pour les employés correspondants aux catégories A et B de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise correspondants aux catégories C et D de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 4 mois pour les cadres correspondants aux catégories E, F, G et H de la grille de classification annexée à la présente convention.

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. Son renouvellement n'est pas possible.

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

### **ARTICLE 5.1.3 - 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 :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 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 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

## **ARTICLE 5.2 - LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

### **ARTICLE 5.2.1 - CAS DE RECOURS**

Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 5.2.2 - FORME ET MENTIONS OBLIGATOIRES**

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit en double exemplaire et rédigé en français. Il est daté et signé par les deux parties.

Il est transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant son embauche.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la définition précise de son motif ainsi que les mentions prévues par l'article L.1242-12 du Code du Travail.

### **ARTICLE 5.2.3 - PÉRIODE D'ESSAI**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Elle ne peut excéder :

- Une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- Un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats de travail à durée déterminée sans terme précis, la période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

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

## ARTICLE 5.2.4 - DÉLAI DE PRÉVENANCE

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur avant son départ de l'entreprise, dans un délai qui varie dans les conditions suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

## ARTICLE 5.3 - LE 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.

## SECTION 2 - FORMALITÉS LIÉES AU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 5.4 - PIÈCES À FOURNIR

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.

Dans ce cadre, l'employeur se réserve le droit de demander la production d'un extrait du casier judiciaire (bulletin n°3) 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 peuvent, par la suite, entraîner la rupture du contrat sans préavis, ni indemnité.

L'employeur devra remettre au salarié :

- Un exemplaire signé et daté du contrat de travail ;
- Une notice d'information sur les textes conventionnels applicables ;
- Un exemplaire du règlement intérieur, le cas échéant, dont le salarié reconnaît avoir pris connaissance et qu'il s'engage à respecter.

L'employeur doit tenir à disposition du salarié sur le lieu de travail un exemplaire à jour de la présente convention collective.

Si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues.

Le salarié informe l'employeur de tout changement de situation et lui adresse toute mise à jour utile dans un délai raisonnable.

### ARTICLE 5.5 - VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les conditions prévues par les articles R.4624-10 et suivants du Code du Travail réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-1 du Code du Travail dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

L'organisation de cette visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que les conditions prévues par l'article R.4624-15 du Code du Travail sont réunies.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de cinq ans.

## CHAPITRE 6

# CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

---

### ARTICLE 6.1 - CLASSIFICATIONS

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.

La classification d'un salarié résulte des missions réellement exercées par ce dernier.

Pour la détermination de cette classification doivent être pris en compte le niveau d'autonomie, de responsabilité du salarié mais aussi les compétences requises pour exercer l'emploi.

La classification d'un salarié ne s'opère pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'un titre ou d'un diplôme.

Le système de classifications Employé / Agent de Maîtrise / Cadre est ainsi défini :

- le statut Employé correspond aux catégories A et B ;
- Le statut Agent de Maîtrise correspond aux catégories C et D ;
- Le statut Cadre correspond aux catégories E, F G et H.

### ARTICLE 6.2 - FONCTIONS EXERCÉES À TITRE EXCEPTIONNEL

Le salarié qui est amené à exercer les fonctions d'un poste de classification supérieure, non mentionnées sur son contrat de travail et pour une durée supérieure ou égale à une semaine, doit percevoir une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux deux postes concernés.

### ARTICLE 6.3 - RÉMUNÉRATION

#### ARTICLE 6.3.1 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE

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

#### ARTICLE 6.3.2 - REVALORISATION

La revalorisation des salaires de base fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire devant intervenir au plus tard le 31/03 de la saison N.

En cas d'accord entre les partenaires sociaux, le pourcentage unique de revalorisation accordé aux salariés sera a minima applicable sur la part du salaire de base de chaque salarié correspondant à son salaire minimum conventionnel déterminé conformément à la grille de classification de la CCPPAAF (annexe 1).

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 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de la saison N+1.

### **ARTICLE 6.3.3 - TREIZIÈME MOIS<sup>6</sup>**

Tous les salariés, sans considération des périodes d'absence pour maladie, reçoivent au cours du mois de décembre un supplément de salaire, dit 13<sup>e</sup> 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 6.4 - PRIME D'ANCIENNETÉ<sup>7</sup>**

#### **ARTICLE 6.4.1 - MONTANT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

Les salaires de base bruts sont majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % à partir de 6 ans d'ancienneté ;
- 8 % à partir de 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté ;
- 18 % à partir de 18 ans d'ancienneté.

En outre à 20 ans et à 25 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une gratification exceptionnelle unique correspondant à 1 mois de rémunération brute mensuelle totale (salaire de base + prime d'ancienneté).

Les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté (à date anniversaire de l'embauche) au 30 juin 2017, ne pourront prétendre au paiement rétroactif de la prime exceptionnelle s'appliquant aux salariés ayant 20 ans d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### **ARTICLE 6.4.2 - DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ<sup>8</sup>**

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

#### **ARTICLE 6.4.3 - DÉFINITION DU TEMPS DE PRÉSENCE**

La notion de temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées définies par le Code du Travail. En sus des dispositions légales, sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- La maladie non-professionnelle ;
- Les interruptions de travail pour congés sans solde inférieures ou égales à 3 mois ;
- Les congés exceptionnels.

#### **ARTICLE 6.4.4 - DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017<sup>9</sup>**

L'entrée en vigueur du nouveau barème ne peut entraîner de réduction de rémunération (salaire de base brut + prime d'ancienneté) du fait de son application.

Ainsi, le salarié bénéficiant du taux d'ancienneté applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau barème le conserve.

<sup>6-7</sup> Se référer à l'Annexe 3 pour l'interprétation du texte

<sup>8</sup> Pour les salariés des clubs à statut professionnel : se référer à l'avenant d'interprétation (Annexe 9)

<sup>9</sup> Se référer à l'avenant d'interprétation (Annexe 9)

## CHAPITRE 7

# EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

## SECTION 1 - DURÉE DU TRAVAIL

### ARTICLE 7.1 - DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail est celle prévue par la loi.<sup>10</sup>

### ARTICLE 7.2 - DURÉES MAXIMALES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES

#### ARTICLE 7.2.1 - DURÉES MAXIMALES QUOTIDIENNES

- 10 heures pour tous les salariés et apprentis majeurs ;
- 8 heures pour les apprentis mineurs et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

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

En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, 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.

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

#### ARTICLE 7.2.2 - DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES

La durée de travail hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures.

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 5<sup>e</sup> semaine doit être de 35 heures au plus.

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

### ARTICLE 7.3 - 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.

<sup>10</sup> Article L3121-27 du Code du Travail

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 7.4 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **ARTICLE 7.4.1 - 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<sup>11</sup>, le salarié peut refuser de les effectuer.

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

### **ARTICLE 7.4.2 - MAJORATION OU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR)**

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux articles L.3121-28 et suivants du Code du Travail donnent lieu à un repos compensateur de remplacement dans le respect des modalités prévues à l'article 7.4.4.

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 équivalent.

### **ARTICLE 7.4.3 - REPOS COMPENSATEURS OBLIGATOIRES (RCO)**

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 :

#### **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.

<sup>11</sup> L'article D.3121-24 du code du travail fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures

## ARTICLE 7.4.4 - CONDITIONS D'UTILISATION DU DROIT AU REPOS

La contrepartie en repos (RCR et RCO) est prise dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise du repos.

Le droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié (chaque journée ou demi-journée correspondant au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée).

La contrepartie en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

### A/ Demande du salarié et réponse de l'employeur :

Le salarié adresse sa demande de repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel (ou des membres du CSE), des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de 2 mois.

### B/ Possibilité de report lorsque plusieurs demandes sont formulées pour la même période :

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de repos soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- les demandes déjà différées ;
- La situation de famille ;
- L'ancienneté dans l'entreprise ;
- Le respect du délai de deux mois au-delà duquel le report ne peut être effectué.

L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

## ARTICLE 7.4.5 - INFORMATION DU SALARIÉ

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 paie 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 7.5 - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

### ARTICLE 7.5.1 - 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.

Tout salarié doit bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire dont la durée doit être au minimum de 35 heures consécutives. Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.

## **ARTICLE 7.5.2 - LES MODALITÉS**

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du Travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement, 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 7.4 du présent texte.

Lorsque le 1<sup>er</sup> 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 7.6 - LES CADRES**

Le personnel d'encadrement est assujéti aux règles définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Étant 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 7.7 - LES ASTREINTES**

### **ARTICLE 7.7.1 - DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION**

Conformément à l'article L.3121-9 du Code du Travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

### **ARTICLE 7.7.2 - 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. Les contreparties sont déterminées selon les modalités prévues à l'article 7.10.1.

## **ARTICLE 7.8 - 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. Les contreparties sont déterminées selon les modalités prévues à l'article 7.10.2

## **ARTICLE 7.9 - TRAVAIL DE NUIT**

### **ARTICLE 7.9.1 - DÉFINITION 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.

### **ARTICLE 7.9.2 - MODALITÉS ET CONTREPARTIES**

Les contreparties sont déterminées selon les modalités prévues à l'article 7.10.3.

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 7.10 - MODALITÉS DE PRISE DE REPOS COMPENSATEURS**

### **ARTICLE 7.10.1 - CONTREPARTIE DES ASTREINTES PRÉVUES À L'ARTICLE 7.7**

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 7.10.2 - CONTREPARTIE DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PRÉVUS À L'ARTICLE 7.8

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 7.10.3 - CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT PRÉVU À L'ARTICLE 7.9

La contrepartie en repos au travail de nuit est d'ordre public.

- Pour les salariés travailleurs de nuit au sens de l'article 7.9.1  
Pour ces salariés, 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 5<sup>e</sup> semaine doit être de 35 heures au plus.
- Pour les autres salariés  
Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleur de nuit au sens des dispositions prévues par l'article 7.9.1, 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 7.9.1

Les contreparties en repos prévues aux articles 7.10.1, 7.10.2 et 7.10.3 se cumulent avec ceux acquis au titre des RCR et des RCO prévus aux articles 7.4.2 et 7.4.3 et sont pris dans les conditions définies à l'article 7.4.4

## SECTION 2 - LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

### SOUS-SECTION 1 - LES CONGÉS PAYÉS

#### ARTICLE 7.11 - DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

##### ARTICLE 7.11.1 - DURÉE

Tout salarié a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine exceptés le jour consacré au repos hebdomadaire et les jours fériés.

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

##### ARTICLE 7.11.2 - ACQUISITION

Tout salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

La période d'acquisition des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

##### ARTICLE 7.11.3 - PRISE DES CONGÉS PAYÉS

La période ordinaire pendant laquelle le congé principal (24 jours ouvrables) peut être demandé s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année N au 31 octobre de l'année N.

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur, après avis des représentants du personnel et porté à la connaissance du personnel par tout moyen, aussitôt que possible et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Les périodes de congés sont attribuées aux salariés dans ce cadre entre les parties.

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 le congé principal (24 jours ouvrables), avec l'accord de la direction, est pris en dehors de la période ordinaire de prise des congés (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) que la demande émane de l'intéressé ou de la direction, à condition toutefois que le salarié ait pris au minimum 12 jours ouvrables consécutifs pendant cette période.

Ces jours supplémentaires sont de :

Solde de congés payé : entre 3 et 5 jours	1 jour
Solde de congés payé : 6 jours minimum	2 jours

La 5<sup>e</sup> semaine de congés payés du salarié peut être prise durant la période ordinaire ou en dehors de cette période.

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.

## ARTICLE 7.12 - PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sont considérées notamment comme périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés :

- 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 non professionnelle ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 7.18 ;
- 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 pour événements familiaux ;
- Les périodes militaires ;
- Les autorisations d'absence pour raisons syndicales prévues aux articles 7.14.1 et 7.14.2.

## SOUS-SECTION 2 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIF PERSONNEL

### ARTICLE 7.13 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX<sup>12</sup>

Les salariés bénéficient, sur justification, d'un congé dans les cas suivants :

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés
Mariage ou Pacs d'un enfant	2 jours ouvrés
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès d'un enfant	5 jours ouvrés ou 7 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge s'il était lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un Pacs	3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, du beau-père et belle-mère	3 jours ouvrés
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés
Décès d'un ascendant	2 jours ouvrés
Annnonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés

<sup>11</sup> Se référer à l'Annexe 3 pour l'interprétation du texte

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 bénéficiaire, dans la limite de 12 jours ouvrables par an, d'un congé rémunéré pour veiller son enfant mineur malade ou hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation. Cet avantage est accordé aux salariés sans tenir compte de l'ancienneté.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif

## **ARTICLE 7.14 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIF PERSONNEL**

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

### **ARTICLE 7.14.1 - 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.

### **ARTICLE 7.14.2 - RÉUNIONS STATUTAIRES DES ORGANISMES EMPLOYEURS ET COMMISSIONS DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE FOOTBALL ET 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 salarié.

### **ARTICLE 7.14.3 - 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.

## **ARTICLE 7.15 - CONGÉ SANS SOLDE<sup>13</sup>**

### **ARTICLE 7.15.1 - 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.

<sup>13</sup> Se référer à l'Annexe 3 pour l'interprétation du texte

## **ARTICLE 7.15.2 - 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 refus consécutifs, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 % de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut 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.

L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé sans solde dans la limite d'un an après la première demande, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

## **ARTICLE 7.15.3 - EFFETS DU CONGÉ SANS SOLDE**

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

## **ARTICLE 7.15.4 - 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.

## **ARTICLE 7.15.5 - 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.

## **SOUS-SECTION 3 - MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE 7.16 - OBLIGATION D'INFORMER L'EMPLOYEUR**

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.

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

## **ARTICLE 7.17 - GARANTIE DE L'EMPLOI**

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.

## **ARTICLE 7.18 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU NON-PROFESSIONNELLE ET D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

### **A/ Maladie ou accident non-professionnel**

Après un an d'ancienneté, en cas de maladie, ou d'accident non-professionnel dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés reçoivent, pendant les 87 premiers jours qui suivent la fin du délai de carence, 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.

Dans tous les cas de maladie ou accident non-professionnel, les périodes d'indemnisation à la charge de l'employeur commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence.

### **B/ Maladie professionnelle ou accident du travail**

Après un an d'ancienneté, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés reçoivent, pendant les 90 premiers jours qui suivent l'arrêt de travail 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.

Aucun délai de carence n'est prévu en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

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.

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

## **SOUS-SECTION 4 - MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION**

### **ARTICLE 7.19 - MATERNITÉ**

#### **ARTICLE 7.19.1 - INFORMATION**

Aucune obligation légale ne pèse sur la salariée d'informer son employeur de son état de grossesse.

Cette information est pour autant obligatoire pour bénéficier des droits attachés à l'état de grossesse et du régime de protection des femmes enceintes défini par le Code du Travail et dont les principales dispositions sont rappelées ci-après.

Cette information doit s'effectuer par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'employeur.

Un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévisible d'accouchement doit être fourni à l'employeur.

## **ARTICLE 7.19.2 - PROTECTION DE LA SANTÉ**

Le temps passé par la femme enceinte aux sept examens médicaux obligatoires de la période prénatale auxquels elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail donne lieu à autorisation d'absence rémunérée. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

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

Il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité.

## **ARTICLE 7.19.3 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 7.19.3.1 - À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

#### **A/ Protection contre la rupture du contrat de travail**

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée dans les cas suivants :

- Avant son congé maternité, dès lors qu'elle a informé son employeur de son état de grossesse sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité pour l'employeur de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ;
- Pendant son congé maternité prévu à l'article 7.19.4 sauf en cas de faute grave ou de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ces cas, la rupture du contrat de travail ne peut pas prendre effet ou être notifiée pendant le congé maternité ;
- À l'issue de son congé maternité dans les 10 semaines qui suivent soit l'expiration du congé maternité soit de la période de congés payés pris immédiatement après le congé maternité sauf en cas de faute grave ou de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

#### **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 quinze 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 faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement.

La salariée doit être réintégrée dans son emploi sans délai.

#### **C/ Échéance 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.

## ARTICLE 7.19.3.2 - À L'INITIATIVE DE LA SALARIÉE

La salariée enceinte peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

À l'expiration du congé maternité ou le cas échéant 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, la salariée peut rompre son contrat de travail en vue d'élever son enfant, sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Elle doit alors, 15 jours à l'avance informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa démission.

En pareil cas, elle peut à tout moment dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter sa réembauche par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé

La salariée bénéficie, pendant un an à compter de cette demande, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

En cas de réemploi, la salariée bénéficie de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

## ARTICLE 7.19.4 - CONGÉ MATERNITÉ

### ARTICLE 7.19.4.1 - PÉRIODE DE SUSPENSION

La salariée a droit, sur justification comme ci-dessus, à un congé maternité qui comprend un congé prénatal et un congé postnatal.

La salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date de reprise du travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

La durée du congé maternité est déterminée par les articles L.1225-17 et suivants du Code du Travail. Elle varie en fonction de la situation familiale, du déroulement de la grossesse et des conditions de naissance de l'enfant.

Grossesse simple	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Grossesse multiple	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat peut être prolongée jusqu'au terme, selon le cas, des 16, 26, 34 ou 46 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

## ARTICLE 7.19.4.2 - RÉMUNÉRATION

Durant son congé maternité, l'employeur verse à la salariée qui a au moins un an d'ancienneté 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 la salariée 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 intégral selon les durées suivantes :

- Pendant 4 semaines après 1 an d'ancienneté ;
- Pendant 8 semaines après 2 ans d'ancienneté ;
- Pendant 14 semaines après 3 ans d'ancienneté.

## ARTICLE 7.19.4.3 - ISSUE DU CONGÉ

À l'issue du congé maternité, la salariée est réintégrée dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## ARTICLE 7.20 - CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours calendaires 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.

Ce congé peut se cumuler avec le congé lié à la naissance.

À l'issue du congé paternité, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## ARTICLE 7.21 - CONGÉ D'ADOPTION

Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents

Le salarié doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est déterminée par les articles L.1225-37 et suivants du Code du Travail. Elle varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge, et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les deux parents)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines

À l'issue du congé d'adoption, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## CHAPITRE 8

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

## SECTION 1 - DÉMISSION

### ARTICLE 8.1 - PRÉAVIS

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

- 1 mois pour les employés correspondants aux catégories A et B de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 2 mois pour le personnel de maîtrise correspondants aux catégories C et D de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 3 mois pour les cadres correspondants aux catégories E, F, G et H de la grille de classification annexée à la présente convention.

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 notification écrite.

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

### ARTICLE 8.2 - RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la durée du préavis, le salarié 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 travail. À défaut d'accord, elles sont prises un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

## SECTION 2 - RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD

### ARTICLE 8.3 - CAS AUTORISÉS

En application des articles L.1243-1 et suivants, le CDD peut être rompu avant le terme prévu dans les cas suivants :

- Accord entre l'employeur et le salarié ;
- Conclusion d'un CDI (justifiée par le salarié) ;
- Faute grave (ou lourde) de l'employeur ou du salarié ;
- Force majeure ;
- Inaptitude constatée par la médecine du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail prononcée par l'une des parties en dehors des cas autorisés ouvre droit, pour l'autre, à dommages-intérêts.

Dans le cas d'une rupture anticipée en raison de la conclusion d'un CDI et sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, dans les conditions prévues à l'article L.1243-2 du Code du Travail. Ce préavis ne peut excéder deux semaines.

## SECTION 3 - LICENCIEMENT

### ARTICLE 8.4 - PROCÉDURE

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque à un entretien par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge en lui précisant l'objet de cette convocation.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans les délais légaux.

### ARTICLE 8.5 - PRÉAVIS

En cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde, le salarié bénéficie d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les employés correspondants aux catégories A et B de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 2 mois pour le personnel de maîtrise correspondants aux catégories C et D de la grille de classification annexée à la présente convention ;
- 3 mois pour les cadres correspondants aux catégories E, F, G et H de la grille de classification annexée à la présente convention.

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 1/20<sup>e</sup> 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).

Le point de départ du préavis correspond à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le contrat est rompu à la date d'envoi de la notification par l'employeur.

## **ARTICLE 8.6 - RECHERCHE D'EMPLOI**

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à deux heures non rémunérées par jour pour la recherche d'un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les deux parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour au choix du salarié un jour au choix de l'employeur.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions au prorata de leur temps de travail.

## **ARTICLE 8.7 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

### **ARTICLE 8.7.1 - BÉNÉFICE DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, s'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise.

### **ARTICLE 8.7.2 - MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Après 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté
- 60% du salaire brut mensuel par année entre 5 ans et un jour et 10 ans d'ancienneté
- 80 % du salaire brut mensuel par année entre 10 ans et un jour et 20 ans d'ancienneté
- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans et un jour d'ancienneté

Cette indemnité est plafonnée à 24 mois de salaire brut mensuel.

Le calcul de l'indemnité s'effectue par addition des différentes tranches.

### **ARTICLE 8.7.3 - BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Le salaire de base brut mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le salaire de base brut du dernier mois + prime d'ancienneté + l'intégration du 13<sup>e</sup> mois en douzièmes
- Soit le douzième de la rémunération effective des douze derniers mois précédant le licenciement
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis

### **ARTICLE 8.7.4 - DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ<sup>14</sup>**

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

<sup>14</sup> Pour les salariés des clubs à statut professionnel : se référer à l'avenant d'interprétation (Annexe 9)

## **ARTICLE 8.7.5 - DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017<sup>15</sup>**

Les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin 2017 au sein d'une entreprise et dont le contrat viendrait à être rompu au sein de cette même entreprise à compter du 1er juillet 2017, date d'entrée en vigueur du présent texte, conservent leur ancienneté contractuelle pour le calcul de leur indemnité de licenciement.

## **SECTION 4 - DÉPART À LA RETRAITE**

### **ARTICLE 8.8 - PRÉAVIS**

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite conformément aux dispositions de l'article L.1237-9 du Code du Travail.

En cas de départ à la retraite, le préavis à respecter est celui de l'article 8.5 du présent chapitre.

### **ARTICLE 8.9 - INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE**

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

- 1,5 mois de salaire brut mensuel après 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire brut mensuel après 15 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire brut mensuel après 20 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire brut mensuel après 25 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire brut mensuel après 30 ans d'ancienneté

L'ancienneté est celle définie à l'article 6.4 de la présente convention.

### **ARTICLE 8.10 - BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE**

Le salaire de base brut mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le salaire de base brut du dernier mois + prime d'ancienneté + l'intégration du 13<sup>e</sup> mois en douzièmes ;
- Soit le douzième de la rémunération effective des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

<sup>15</sup> Se référer à l'avenant d'interprétation (Annexe 9)

## SECTION 5 - MISE À LA RETRAITE

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 d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein.<sup>16</sup>

Elle s'effectue conformément aux articles L.1237-5 à L.1237-8 du Code du Travail.

### ARTICLE 8.11 - MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ

Avant ses 70 ans, la mise à la retraite du salarié par l'employeur ne peut se faire qu'avec son accord.  
À partir de ses 70 ans, le salarié peut être mis d'office à la retraite par l'employeur.

Qu'il s'agisse d'une mise à la retraite avec l'accord du salarié ou d'une mise à la retraite d'office, les articles 8.12 à 8.14 sont applicables.

### ARTICLE 8.12 - PRÉAVIS

En cas de mise à la retraite, le salarié bénéficie d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois s'il justifie d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans
- 2 mois s'il justifie d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans

### ARTICLE 8.13 - INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

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 :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années<sup>17</sup>
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année

Le calcul de l'indemnité s'effectue par addition des différentes tranches.  
L'ancienneté est celle définie à l'article 6.4 de la présente convention.

### ARTICLE 8.14 - BASE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Le salaire de base brut mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le salaire de base brut du dernier mois + prime d'ancienneté + l'intégration du 13<sup>e</sup> mois en douzièmes,
- Soit le douzième de la rémunération effective des douze derniers mois précédant le licenciement,
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

<sup>16</sup> Se calcule en fonction de l'année de naissance : 66 ans et 2 mois pour les salariés nés en 1953, 66 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954 et 67 ans pour ceux nés à partir de 1955  
<sup>17</sup> Pas d'ancienneté minimale requise

## CHAPITRE 9

# PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

---

### ARTICLE 9.1 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

### ARTICLE 9.2 - COMPLÉMENTAIRE SANTÉ<sup>18</sup>

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 9.3 - PRÉVOYANCE

#### ARTICLE 9.3.1 - BÉNÉFICIAIRES

Le présent article s'applique à tous les salariés non cadres sans condition d'ancienneté, quel que 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.

#### ARTICLE 9.3.2 - 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.

#### ARTICLE 9.3.3 - 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 9.3.1, 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 (avant impôt sur le revenu).

<sup>18</sup> Se référer à l'Annexe 3 pour l'interprétation du texte

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur définies à l'article 7.18 de la CCPAAF et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095<sup>e</sup> 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.

### **ARTICLE 9.3.4 - 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) 3<sup>e</sup> catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence.

### **ARTICLE 9.3.5 - INVALIDITÉ 1<sup>ÈRE</sup>, 2<sup>E</sup> ET 3<sup>E</sup> 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 :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3<sup>e</sup> 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 (avant impôt sur le revenu) pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>.

La rente servie en 1<sup>ère</sup> catégorie d'invalidité est égale à 50 % de celle versée en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie

### **ARTICLE 9.3.6 - 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 termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire.

À compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt continu, il sera versé au salarié par 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 ;
- Après 112 jours pour la maternité ;
- 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.

### **ARTICLE 9.3.7 - RENTE D'ÉDUCATION OCIRP**

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3<sup>e</sup> 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 12<sup>e</sup> anniversaire ;
- 7 % du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16<sup>e</sup> 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 Pôle Emploi et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

### **ARTICLE 9.3.8 - 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 :

- À la charge de l'employeur : 0,09 % du salaire brut total destiné au financement de la garantie maintien de salaire des personnels non indemnisé par la Sécurité sociale (article 9.3.6).
- À la charge du salarié : 0,16 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité temporaire de travail (article 9.3.3)
- À la charge de l'employeur et du salarié :
  - 0,13 % du salaire brut total pour la garantie décès (article 9.3.4)
  - 0,15 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (article 9.3.5)
  - 0,05 % du salaire brut total pour la rente éducation (article 9.3.7)

Soit un total de 0,58 % répartis à raison de 0,29 % pour l'employeur et 0,29 % pour le salarié.

## CHAPITRE 10

# ÉPARGNE SALARIALE

---

### ARTICLE 10.1 - PLAN D'ÉPARGNE

Le plan d'épargne salariale est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Un plan peut être créé :

- Au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprise : plan d'épargne entreprise ;
- En commun entre entreprises ne constituant pas un groupe : plan d'épargne interentreprises ;
- Pour la retraite : plan d'épargne pour la retraite collective d'entreprise ou interentreprises.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) peut être établi à l'initiative de l'employeur ou en vertu d'un accord avec le personnel.

La négociation du plan avec le personnel est obligatoire lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou un comité social et économique.

Son régime est prévu par les articles L.3332-1 et suivants du Code du Travail.

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) peut être institué par accord collectif conclu dans les conditions de droit commun.

Si ce plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du Comité Social et Économique ou par ratification à la majorité des deux tiers des salariés de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan.

Son régime est prévu par les articles L.3333-1 et suivants du Code du Travail.

Le plan d'épargne pour la retraite collective (Perco) ne peut être créé que si les participants ont la possibilité d'opter pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'entreprise ou interentreprises.

Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou selon les modalités prévues pour les accords de participation.

Son régime est prévu par les articles L.3334-1 et suivants du Code du Travail.

### ARTICLE 10.2 - INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

#### ARTICLE 10.2.1 - INTÉRESSEMENT

L'intéressement des salariés à l'entreprise est un dispositif permettant d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise par le versement de primes.

Son régime est prévu par les articles L.3311-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 10.2.2 - PARTICIPATION**

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.  
Son régime est prévu par les articles L.3321-1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE 10.3 - COMPTE-ÉPARGNE TEMPS**

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il peut être mis en place par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche, conformément aux dispositions des articles L.3151-1 et suivants du Code du Travail.

## ANNEXE 1

# GRILLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Statut	Autonomie - Responsabilité - Compétences Requises			Classification	Salaire Minimum Conventionnel
	Autonomie	Responsabilité	Compétences Requises		
EMPLOYÉ	Exécuter des tâches simples, fonctionnelles et détaillées fixant la nature du travail et les modalités à appliquer. La prise de décision se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail	Exécution des tâches sous le contrôle du responsable hiérarchique. Responsable de la bonne exécution de son travail.	Respect des consignes et détaillées. Capacité d'adaptation à son environnement.	A	SMIC
	Exécuter des tâches entraînant un certain niveau de technicité dans le cadre d'un processus préalablement défini. La prise de décision se situe au niveau du maintien du processus initialement défini.	Exécution des tâches sous le contrôle du responsable hiérarchique. Responsable de la bonne exécution de son travail. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Respect des consignes entraînant un certain niveau de technicité, dans le cadre d'un processus préalablement défini. Capacité d'adaptation à son environnement.	B	1 665,00 €
MAÎTRISE	Assumer le choix des méthodes appropriés et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations.	Responsabilité limitée dans le cadre de la réalisation des opérations. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Connaissances techniques d'une spécialité demandant une adaptation aux aléas, ou à des situations de travail imprévues.	C	1 821,00 €
	Assumer le choix des méthodes appropriés et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée en concertation avec sa hiérarchie.	L'emploi peut amener à avoir une responsabilité limitée dans le cadre du suivi d'un budget préalablement défini. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Maîtriser sa spécialité. Animer, piloter et/ou coordonner un projet qui peut nécessiter une certaine transversalité. Prise d'initiative.	D	2 080,00 €

Statut	Autonomie - Responsabilité - Compétences Requises			Classification	Salaire Minimum Conventionnel
	Autonomie	Responsabilité	Compétences Requises		
C A D R E	Assurer de façon autonome, la gestion du projet confié, sous le contrôle et la responsabilité de son supérieur hiérarchique.	<b>Planification</b> de son activité en lien avec son supérieur hiérarchique qui en définit les orientations stratégiques. L'emploi peut amener à une gestion du budget lié à la réalisation du projet.	<b>Prise en charge</b> d'un projet défini entraînant la nécessité à la fois d'un savoir-faire de qualité, d'organisation et de coordination, L'emploi exige une expertise et de fortes compétences techniques inhérentes à l'activité. L'emploi peut impliquer l'animation d'une équipe sans pouvoir hiérarchique.	E	2 475 ,00 €
	Disposer d'une délégation hiérarchique et de représentation en lien avec son supérieur hiérarchique dont il rend compte de son activité. Assurer de façon autonome, la gestion du service ou du secteur d'activité confié, en lien avec son supérieur hiérarchique.	<b>Assurer</b> la bonne marche du service dont il est responsable, en prenant toute initiative ou décision. <b>Planification</b> de l'activité de son service. <b>Participation</b> à l'élaboration des prévisions budgétaires, dans l'exercice de son activité. L'emploi peut amener à disposer d'une délégation budgétaire. Rend compte des résultats de sa gestion à son supérieur hiérarchique.	<b>Prise en charge</b> d'une activité définie entraînant la nécessité à la fois d'un savoir-faire de qualité, d'organisation, de coordination et de suivi pouvant impliquer une dimension managériale et relationnelle. L'emploi exige une expertise et de fortes compétences techniques inhérentes à l'activité.	F	2 775 ,00 €
	Disposer d'une large capacité d'initiative et d'une grande autonomie pour toute décision à caractère opérationnel. Représentation de la structure dans des négociations de tout niveau concernant sa direction.	<b>Définir</b> la stratégie de son activité, en assumant les prévisions et les décisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. <b>Assurer</b> la mise en œuvre des moyens répondant aux objectifs déterminés par la Direction Générale. <b>Implication</b> dans la définition des orientations stratégiques de la structure.	Répondre d'un <b>haut niveau de responsabilité fonctionnelle</b> . L'emploi requiert des compétences techniques, relationnelles et managériales fortes permettant de suivre l'ensemble des fonctions inhérentes à l'activité, avec un contrôle exercé sur le personnel rattaché.	G	3 600,00 €
	Assurer des fonctions de direction de la structure en étant un cadre dirigeant, un acteur majeur dans la définition de la politique générale et la stratégie de la structure. Assurer un contrôle effectif de sa mise en œuvre. Définir les moyens en personnel pour atteindre les objectifs fixés. Élaborer les prévisions budgétaires de la structure. Prise de décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de la structure, ses résultats, son image et sa pérennité, et engage, à ce titre, sa responsabilité. Disposer d'une très grande autonomie de fonctionnement.		Répondre d'un <b>très haut niveau d'expertise, de délégation et de contrôle</b> s'exerçant de manière constante qui coordonne plusieurs directions et/ou services de la structure. <b>Maîtriser</b> tout ou partie des fonctions de la structure.	H	5 350,00 €

## ANNEXE 2

# PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LES SIGNATAIRES DE LA CCPAAF 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 1<sup>er</sup> 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 1

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. À 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 CELLLOT

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 6.3.3 - TREIZIÈME MOIS

La Commission décide que les éléments salariaux à prendre en compte pour le calcul du 13<sup>e</sup> 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 12<sup>e</sup> 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 6.4 - 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 1<sup>er</sup> juillet 2002. (Relevé de décision du 26.09.2002)

La Commission Paritaire décide d'interpréter cet article en précisant que la prime d'ancienneté de 20 % octroyée au salarié à partir de 20 ans de présence et en application avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011 (date de sa modification) est un avantage individuel acquis pour les salariés en bénéficiant avant le 1<sup>er</sup> juillet 2011. (Relevé de décision du 23 mars 2012)

### [ANCIEN 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 7.13 – CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

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)

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 7.15 - CONGÉ SANS SOLDE**

La commission paritaire décide qu'il y a lieu d'interpréter l'article 48.2 en précisant qu'après deux refus consécutifs, le congé est de droit et que l'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé sans solde dans la limite d'un an après la première demande, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. (Relevé de décision du 23 mars 2012)

## **[ANCIEN ARTICLE 23 - INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT]**

La Commission précise que l'article 23 doit être interprété en ce que l'ancienneté prise en compte pour le calcul des indemnités de licenciement est l'ancienneté dans la profession calculée conformément aux dispositions de l'article 53 de la CCPAAF. (Relevé de décision du 23 avril 2013)

## **ARTICLE 9.2 - COMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

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 4

# ACCORD DE SALAIRE (ARTICLE 52-2) SAISON 2014-2015 (PV CNP 31 MARS 2014)

Les membres de la Commission nationale Paritaire,

Après s'être réunis conformément et dans le respect du formalisme prévu par l'article 52.2 de la CCPAAF ;

Décident d'un nouveau système de revalorisation salariale pour tous les personnels relevant de la CCPAAF, comme explicité ci-dessous :

L'augmentation sera ainsi appliquée sur la part de la rémunération de chaque salarié correspondant à son salaire de référence déterminé conformément à la grille de classification de la CCPAAF (annexe 1).

Les membres de la CNP précisent que le salaire de référence est le salaire correspondant au coefficient attribué au salarié au regard de sa classification multiplié par la valeur du point en vigueur, soit 4,13 €.

Sur cette base, pour la saison 2014-2015, les membres de la CNP décident que l'augmentation sera de 1,75 %.

Exemple :

Un chargé de relation publique classé au coefficient 430 (soit un salaire de référence =  $430 \times 4,13 = 1775,90$  €) et dont la rémunération est de 2 000 € se verra appliquer l'augmentation suivante :

$1,75 \% \times (4,13 \times 430) =$  soit 31 €

### Impact de la revalorisation salariale sur les salaires réels

Coefficient de Référence	Salaire de Référence (valeur du point 4,13 €)	Augmentation Mensuelle 2014/2015 en euros (1,75 %)
350	1 445,50 €	25,30 €
380	1 569,40 €	27,46 €
390	1 610,70 €	28,19 €
430	1 775,90 €	31,08 €
500	2 065,00 €	36,14 €
535	2 209,55 €	38,67 €
580	2 395,40 €	41,92 €
620	2 560,60 €	44,81 €
730	3 014,90 €	52,76 €
970	4 006,10 €	70,11 €
1 270	5 245,10 €	91,79 €

Décident que ce système soit pérennisé et que l'article 52.2 de la CCPAAF fera l'objet d'une réécriture afin de prendre en compte ce nouveau système de revalorisation.

## **ANNEXE 5**

# **ACCORD DE SALAIRE (ARTICLE 52-2) SAISON 2015-2016 (PV CNP 3 JUIN 2015)**

---

Les membres de la Commission nationale Paritaire,

Après s'être réunis conformément et dans le respect du formalisme prévu par l'article 52.2 de la CCPAAF ;

Constatent qu'aucun accord relatif à la revalorisation des salaires des personnels administratifs et assimilés du football ne peut être trouvé pour la saison 2015-2016.

## ANNEXE 6

# ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2016-2017

Les membres de la Commission nationale Paritaire,

Après s'être réunis conformément et dans le respect du formalisme prévu par l'article 52.2 de la CCPAAF ;

Décident de l'application d'un pourcentage de 0,5 % pour tous les personnels administratifs et assimilés du football (applicable sur la part du salaire de base correspondant au salaire minimum conventionnel).

Cet accord sur les salaires prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### Impact de la revalorisation salariale sur les salaires réels

Catégorie	Salaire de Référence	Augmentation Mensuelle 2016/2017 en euros (0,5 %)
1	1 466,62 €	7,33 €
2	1 569,40 €	7,85 €
3	1 610,70 €	8,05 €
4	1 775,90 €	8,88 €
5	2 065,00 €	10,33 €
5 bis	2 209,55 €	11,05 €
6a	2 395,40 €	11,98 €
6b	2 560,60 €	12,80 €
7a	3 014,90 €	15,07 €
7b	4 006,10 €	20,03 €
8	5 245,10 €	26,23 €

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 9 juin 2016.

## ANNEXE 7

# AVENANT DE RÉVISION N°1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL

---

## PRÉAMBULE

Afin de tenir compte de l'adhésion du syndicat d'employeur "Première Ligue" à la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football, les partenaires sociaux se sont réunis et ils ont décidé de modifier certaines dispositions de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football.

Il est convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1

L'article 2-3 et l'article 2-5 sont modifiés comme suit :

### 2-3. - COMPOSITION

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

6 membres pour le collège des employeurs :

- 1 membre indépendant désigné par le Conseil d'administration de la Ligue de Football Professionnel (LFP) sur proposition de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) et de Première Ligue (PL) ;
- 1 membre désigné par l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) ;
- 1 membre désigné par Première Ligue (PL) ;
- 3 membres désignés par l'Association des Employeurs du Football Français (AE2F).

6 membres pour le collège des salariés :

- 4 membres désignés par le Syndicat National des Administratifs et Assimilés du Football (SNAAF) signataire ou toute autre organisation syndicale représentative signataire de la présente convention ou y ayant adhéré en totalité ;
- 2 membres désignés par l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques professionnels du Football (UNECATEF) 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.

### 2-5. - 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 (SNAAF) et un représentant de l'Union Nationale des Entraîneurs et Cadres Techniques professionnels du Football (UNECATEF), choisis parmi les 6 membres de la Commission Nationale Paritaire, du représentant de l'Union des Clubs Professionnels de Football (UCPF) et du représentant de Première Ligue (PL).

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

À 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 2**

Le présent avenant de révision fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 19 octobre 2016.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 20 décembre 2016.

# ANNEXE 8

## AVENANT DE RÉVISION N°2 PORTANT SUR LES ARTICLES 23 ET 53 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL

---

### PRÉAMBULE

La Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF a acté lors de sa réunion du 12 mai 2016, l'ouverture des négociations sur l'indemnité de licenciement (article 23) et la prime d'ancienneté (article 53) et ce, à la demande du collège « employeurs ».

Après concertation, les partenaires sociaux de la CCPAAF conviennent de l'équilibre de l'accord ci-après exposé, résultant des négociations paritaires engagées et déclarent en garantir la pérennité.

Il est convenu ce qui suit :

### ARTICLE 1

L'article 23 est désormais rédigé comme suit :

#### 1. Bénéfice de l'indemnité de licenciement

Le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, s'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise.

#### 2. Montant de l'indemnité de licenciement

Après un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 1 et 5 ans d'ancienneté
- 60% du salaire brut mensuel par année entre 5 ans et un jour et 10 ans d'ancienneté
- 80 % du salaire brut mensuel par année entre 10 ans et un jour et 20 ans d'ancienneté
- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans et un jour d'ancienneté

Cette indemnité est plafonnée à 24 mois de salaire brut mensuel.

Le calcul de l'indemnité s'effectue par addition des différentes tranches.

#### 3. Base de calcul de l'indemnité de licenciement

Le salaire de base brut mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le salaire de base brut du dernier mois + prime d'ancienneté + l'intégration du 13<sup>e</sup> mois en douzièmes ;

- Soit le douzième de la rémunération effective des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

#### 4. Définition de l'ancienneté

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

#### 5. Dispositif applicable aux contrats en cours au 30 juin 2017

Les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin 2017 au sein d'une entreprise et dont le contrat viendrait à être rompu au sein de cette même entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, date d'entrée en vigueur du présent texte, conservent leur ancienneté contractuelle pour le calcul de leur indemnité de licenciement.

## **ARTICLE 2**

L'article 53 est rédigé comme suit :

### 1. Montant de la prime d'ancienneté

Les salaires de base bruts sont majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté
- 4 % à partir de 6 ans d'ancienneté
- 8 % à partir de 9 ans d'ancienneté
- 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté
- 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté
- 18 % à partir de 18 ans d'ancienneté

En outre à 20 ans et à 25 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une gratification exceptionnelle unique correspondant à 1 mois de rémunération brute mensuelle totale (salaire de base + prime d'ancienneté).

Les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté (à date anniversaire de l'embauche) au 30 juin 2017, ne pourront prétendre au paiement rétroactif de la prime exceptionnelle s'appliquant aux salariés ayant 20 ans d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### 2. Définition de l'ancienneté

L'ancienneté doit s'entendre de la présence ininterrompue du salarié au sein de l'entreprise sauf disposition contractuelle plus favorable.

### 3. Définition du temps de présence

La notion de temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées définies par le Code du Travail.

En sus des dispositions légales sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

- La maladie non-professionnelle ;
- Les interruptions de travail pour congés sans solde inférieures ou égales à 3 mois ;
- Les congés exceptionnels.

### 4. Dispositif applicable aux contrats en cours au 30 juin 2017

L'entrée en vigueur du nouveau barème ne peut entraîner de réduction de rémunération (salaire de base brut + prime d'ancienneté) du fait de son application.

Ainsi, le salarié bénéficiant du taux d'ancienneté applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau barème le conserve.

## **ARTICLE 3**

Le présent avenant portant révision des articles 23 et 53 de la CCPAAF se substitue de plein droit aux stipulations prévues précédemment.

## **ARTICLE 4**

Le présent avenant de révision fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 20 décembre 2016.

## ANNEXE 9

# AVENANT D'INTERPRÉTATION RELATIF AUX ARTICLES 23 ET 53 DE LA CCPAAF

---

### ARTICLE 1 : DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE

Sur la définition de l'ancienneté de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football, la Commission Nationale Paritaire a rendu l'interprétation suivante, qui ne concerne que les clubs à statut professionnel :

Les partenaires sociaux précisent que l'ancienneté d'entreprise d'un salarié entrant dans le champ d'application à la CCPAAF se cumule au sein des différentes entités du groupement sportif duquel il est salarié : association sportive affiliée à la Fédération française de football, société gérant les activités liées au secteur professionnel constituée conformément aux dispositions de l'article L. 122-1 et suivants du code du sport, et filiales de ces deux entités.

### ARTICLE 2 : DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017 - ARTICLE 23.5

Exemple :

Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, un salarié a une ancienneté contractuelle de 15 ans acquise au sein des organismes employeurs du Football, dont 3 ans chez son employeur actuel.

En cas de licenciement du salarié, par l'entreprise employeur, à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le salarié bénéficiera d'une indemnité de licenciement calculée sur son ancienneté totale, acquise au sein des organismes employeurs du Football, soit 15 ans et non 3 ans.

### ARTICLE 3 : DISPOSITIF APPLICABLE AUX CONTRATS EN COURS AU 30 JUIN 2017 - ARTICLE 53.4

Exemple :

Un salarié ayant 6 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2016, bénéficie du taux de 6% calculé sur son salaire de base brut.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2017, il conservera le bénéfice de son taux de 6 % acquis et ce, en application des précédentes dispositions.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il bénéficiera d'un taux de 8 % et ce, en application des nouvelles dispositions.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 20 décembre 2016.

## ANNEXE 10

# ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA CCPAAF

---

Les membres de la Commission Nationale Paritaire,

Décident d'augmenter les salaires minima conventionnels (SMC) de la grille de classification applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2017 de 2,5 % à l'exception de la catégorie 1.

### SMC de la grille de classification de la CCPAAF au 1<sup>er</sup> juillet 2017

Catégorie	Salaire Minimum Conventionnel
1	1 480,27 €
2	1 608,64 €
3	1 650,97 €
4	1 820,30 €
5	2 116,63 €
5 bis	2 264,79 €
6a	2 455,29 €
6b	2 624,62 €
7a	3 090,27 €
7b	4 106,25 €
8	5 376,23 €

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 11 avril 2017.

## ANNEXE 11

# ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2017-2018

Les membres de la Commission Nationale Paritaire,

Décident de l'application d'un pourcentage de 0,5 % pour tous les personnels administratifs et assimilés du football (applicable sur la part du salaire de base correspondant au salaire minimum conventionnel).

Cet accord sur les salaires prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### Impact de la revalorisation salariale sur les salaires réels

Catégorie	Salaire de Référence	Augmentation Mensuelle 2016/2017 en euros (0,5 %)
1	1 480,27 €	7,40 €
2	1 608,64 €	8,04 €
3	1 650,97 €	8,25 €
4	1 820,30 €	9,10 €
5	2 116,63 €	10,58 €
5 bis	2 264,79 €	11,32 €
6a	2 455,29 €	12,28 €
6b	2 624,62 €	13,12 €
7a	3 090,27 €	15,45 €
7b	4 106,25 €	20,53 €
8	5 376,23 €	26,88 €

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 11 avril 2017.

# **ANNEXE 12**

## **AVENANT DE RÉVISION N°3 RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU FOOTBALL**

---

### **PRÉAMBULE**

La Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF a acté lors de sa réunion du 6 novembre 2014, l'ouverture des négociations sur la grille de classification.

Après avoir rappelé que, depuis sa mise en place, la grille de classification répondait globalement aux besoins des salariés et des employeurs de la CCPAAF, les partenaires sociaux sont toutefois convenus de la nécessité d'une refonte de la grille de classification annexée à la CCPAAF.

En effet, depuis la dernière révision d'ensemble de la grille de classification, des modifications importantes ont été apportées au fonctionnement des structures employeurs et de l'organisation du travail par suite des évolutions techniques et technologiques ainsi que de l'évolution des modes de vie.

Ces mutations ont eu pour principales conséquences, en matière de classifications, que des nouveaux emplois sont apparus, et la répartition des missions entre les emplois existants s'est modifiée ou a fait apparaître la nécessité d'une polyvalence dans plusieurs fonctions.

Face à ce constat et en concluant le présent accord, les signataires confirment leur volonté de :

Simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance :

- Adapter la grille à l'évolution des métiers
- Modifier le contenu des critères classants
- Définir de nouveaux salaires minima conventionnels

Après concertation, les partenaires sociaux de la CCPAAF conviennent de l'équilibre de l'accord ci-après exposé, résultant des négociations paritaires engagées et déclarent en garantir la pérennité.

Il est convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1 :

La grille de classification de la CCPAAF, prévue en Annexe 1, est adoptée comme suit :

Statut	Autonomie - Responsabilité - Compétences Requises			Classification	Salaire Minimum Conventionnel
	Autonomie	Responsabilité	Compétences Requises		
EMPLOYÉ	Exécuter des tâches simples, fonctionnelles et détaillées fixant la nature du travail et les modalités à appliquer. La prise de décision se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail	Exécution des tâches sous le contrôle du responsable hiérarchique. Responsable de la bonne exécution de son travail.	Respect des consignes et détaillées. Capacité d'adaptation à son environnement.	A	SMIC
	Exécuter des tâches entraînant un certain niveau de technicité dans le cadre d'un processus préalablement défini. La prise de décision se situe au niveau du maintien du processus initialement défini.	Exécution des tâches sous le contrôle du responsable hiérarchique. Responsable de la bonne exécution de son travail. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Respect des consignes entraînant un certain niveau de technicité, dans le cadre d'un processus préalablement défini. Capacité d'adaptation à son environnement.	B	1 665,00 €
MAÎTRISÉ	Assumer le choix des méthodes appropriés et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations.	Responsabilité limitée dans le cadre de la réalisation des opérations. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Connaissances techniques d'une spécialité demandant une adaptation aux aléas, ou à des situations de travail imprévues.	C	1 821,00 €
	Assumer le choix des méthodes appropriés et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée en concertation avec sa hiérarchie.	L'emploi peut amener à avoir une responsabilité limitée dans le cadre du suivi d'un budget préalablement défini. L'emploi peut amener à exercer un rôle de coordination.	Maîtriser sa spécialité. Animer, piloter et/ou coordonner un projet qui peut nécessiter une certaine transversalité. Prise d'initiative.	D	2 080,00 €
CADRE	Assurer de façon autonome, la gestion du projet confié, sous le contrôle et la responsabilité de son supérieur hiérarchique.	Planification de son activité en lien avec son supérieur hiérarchique qui en définit les orientations stratégiques. L'emploi peut amener à une gestion du budget lié à la réalisation du projet.	Prise en charge d'un projet défini entraînant la nécessité à la fois d'un savoir-faire de qualité, d'organisation et de coordination, L'emploi exige une expertise et de fortes compétences techniques inhérentes à l'activité. L'emploi peut impliquer l'animation d'une équipe sans pouvoir hiérarchique.	E	2 475,00 €
	Disposer d'une délégation hiérarchique et de représentation en lien avec son supérieur hiérarchique dont il rend compte de son activité. Assurer de façon autonome, la gestion du service ou du secteur d'activité confié, en lien avec son supérieur hiérarchique.	Assurer la bonne marche du service dont il est responsable, en prenant toute initiative ou décision. Planification de l'activité de son service. Participation à l'élaboration des prévisions budgétaires, dans l'exercice de son activité. L'emploi peut amener à disposer d'une délégation budgétaire. Rend compte des résultats de sa gestion à son supérieur hiérarchique.	Prise en charge d'une activité définie entraînant la nécessité à la fois d'un savoir-faire de qualité, d'organisation, de coordination et de suivi pouvant impliquer une dimension managériale et relationnelle. L'emploi exige une expertise et de fortes compétences techniques inhérentes à l'activité.	F	2 775,00 €
	Disposer d'une large capacité d'initiative et d'une grande autonomie pour toute décision à caractère opérationnel. Représentation de la structure dans des négociations de tout niveau concernant sa direction.	Définir la stratégie de son activité, en assumant les prévisions et les décisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. Assurer la mise en œuvre des moyens répondant aux objectifs déterminés par la Direction Générale. Implication dans la définition des orientations stratégiques de la structure.	Répondre d'un haut niveau de responsabilité fonctionnelle. L'emploi requiert des compétences techniques, relationnelles et managériales fortes permettant de suivre l'ensemble des fonctions inhérentes à l'activité, avec un contrôle exercé sur le personnel rattaché.	G	3 600,00 €
	Assurer des fonctions de direction de la structure en étant un cadre dirigeant, un acteur majeur dans la définition de la politique générale et la stratégie de la structure. Assurer un contrôle effectif de sa mise en œuvre. Définir les moyens en personnel pour atteindre les objectifs fixés. Elaborer les prévisions budgétaires de la structure. Prise de décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de la structure, ses résultats, son image et sa pérennité, et engage, à ce titre, sa responsabilité. Disposer d'une très grande autonomie de fonctionnement.		Répondre d'un très haut niveau d'expertise, de délégation et de contrôle s'exerçant de manière constante qui coordonne plusieurs directions et/ou services de la structure. Maîtriser tout ou partie des fonctions de la structure.	H	5 350,00 €

## **ARTICLE 2**

Le présent avenant portant révision de la grille de classification se substitue de plein droit aux stipulations prévues précédemment.

## **ARTICLE 3**

Le présent avenant de révision fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 21 décembre 2017.

## ANNEXE 13

# ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) – SAISON 2018-2019

Les membres de la Commission Nationale Paritaire,

Décident de l'application d'un pourcentage de 0,5 % pour tous les personnels administratifs et assimilés du football (applicable sur la part du salaire de base correspondant au salaire minimum conventionnel).

Cet accord sur les salaires prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### Impact de la revalorisation salariale sur les salaires réels

Catégorie	Salaire de Référence	Augmentation Mensuelle 2018/2019 en euros (0,5 %)
A	SMIC	7,49 €
B	1 665 €	8,33 €
C	1 821 €	9,11 €
D	2 080 €	10,40 €
E	2 475 €	12,37 €
F	2 775 €	13,88 €
G	3 600 €	18,00 €
H	5 350 €	26,75 €

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 16 mars 2018.

## ANNEXE 14

# AVENANT RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR LES SAISONS 2019-2020 À 2022-2023 ET AU CHANGEMENT DE MÉCANISME DE REVALORISATION (MODIFICATION DE L'ARTICLE 52-2 DE LA CCPAAF)

---

## PRÉAMBULE

La Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF a acté lors de sa réunion du 7 mars 2017 l'ouverture des négociations sur une révision du mécanisme de revalorisation des salaires.

L'article 52-2 de la CCPAAF prévoit une négociation annuelle obligatoire portant sur la revalorisation des salaires de base. Cette négociation collective a pour finalité de revaloriser l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la CCPAAF.

Le Collège Employeurs a manifesté sa volonté de supprimer cette revalorisation des salaires de base, considérant que cette négociation devait être menée au sein de chaque entreprise, à l'appui des données sociales et de la remplacer par la seule négociation des salaires minima conventionnels (SMC).

Le Collège Employeurs soulève le fait que la revalorisation collective des salaires de base des salariés impacte les augmentations individuelles des salariés.

Le Collège Salariés a fait valoir que très peu d'entreprise engageait cette négociation et que la suppression de celle-ci pouvait amener certains salariés à ne plus être revalorisés, et ce, sans tenir compte de l'augmentation du coût de la vie.

Le Collège Salariés met également en avant d'une part que le mécanisme de revalorisation a déjà fait l'objet d'une modification en 2014 et d'autre part que cette revalorisation est négociée par les partenaires sociaux et non systématique.

Le Collège Salariés rappelle enfin que la politique sociale des entreprises ne doit pas uniquement se fonder sur une logique individualiste liée à des appréciations parfois subjectives.

Pour autant, les partenaires sociaux s'accordent à dire que l'absence d'information officielle sur les données sociales au sein des structures est un frein à la négociation et que celle-ci est de plus en plus difficile à mener en raison de l'écart de budget entre les structures.

Sur la base de ces constats, les partenaires sociaux ont acté lors de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF du 12 avril 2019, le principe suivant :

*Le mécanisme actuel de revalorisation des rémunérations sera remplacé, à échéance de 3 saisons (soit à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022) par un mécanisme de revalorisation annuelle uniquement des SMC de la grille de classification, sous réserve de la fourniture, chaque année par le Collège Employeurs, d'un rapport intitulé "Bilan Social annuel".*

Le présent avenant constitue un tout indivisible.

## ARTICLE 1 : REVALORISATION DES SALAIRES POUR LES SAISONS 2019-2020, 2020-2021 ET 2021-2022

Pour la saison 2019-2020, les partenaires sociaux décident de l'application d'un pourcentage de 1,5 % applicable sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2019-2020.

Pour les saisons 2020-2021 et 2021-2022, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un pourcentage de revalorisation des salaires de base, conformément à l'article 52-2, qui sera a minima de :

- 1,5 % sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2020-2021
- 1,5 % sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2021-2022

## ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 52-2 ET REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR LA SAISON 2022-2023

À compter de la saison 2022-2023, l'article 52-2 de la CCPAAF est modifié comme suit :

*La revalorisation des salaires minima conventionnels (SMC) fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire au sein de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF devant intervenir au plus tard le 31/03 de la saison N.*

*En cas d'accord entre les partenaires sociaux, le pourcentage unique de revalorisation accordé aux salariés sera applicable aux seuls salaires minima conventionnels (SMC) déterminés conformément à la grille de classification de la CCPAAF (annexe 1).*

*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 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de la saison N+1.*

Par dérogation au calendrier indiqué à l'article 52-2 et dans le cadre de l'application de celui-ci sur la revalorisation des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux décident une revalorisation de 3 % des salaires minima conventionnels avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Cette augmentation s'applique sur l'ensemble des SMC de la grille de classification (Annexe 1) sauf pour la catégorie A.

Le tableau ci-après donne la valeur mensuelle de chaque SMC au 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

Catégorie	SMC 2019/2020	SMC 2022/2023
A	SMIC (1 521,22 €)	SMIC
B	1 665,00 €	1 714,95 €
C	1 821,00 €	1 875,63 €
D	2 080,00 €	2 142,40 €
E	2 475,00 €	2 549,25 €
F	2 775,00 €	2 858,25 €
G	3 600,00 €	3 708,00 €
H	5 350,00 €	5 510,50 €

### **ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DU COLLÈGE EMPLOYEURS**

Le collège employeurs remettra au collège salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque saison un rapport intitulé "Bilan Social annuel".

Ce bilan représentatif des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la CCPAAF comportera les principales données chiffrées permettant d'apprécier l'emploi et les salaires.

À ce titre, il récapitulera notamment les éléments suivants

- Nombre de salariés (H/F), en personnes physiques et équivalents temps plein au sein de la CCPAAF
- Répartition des effectifs temps pleins/temps partiels
- Embauches en CDI/en CDD
- Nombre de salariés par catégorie
- Pourcentage de salariés ayant changé de classification,
- Rémunération médiane par catégorie
- Ouverture des négociations salariales au sein des organismes employeurs (oui/non)
- Mise en place d'accords relatifs à l'épargne salariale (intéressement participation, CET, PEE, PERCO) au sein des organismes employeurs (oui/non)

Ce bilan précisera la typologie des organismes employeurs qui ont répondu.

### **ARTICLE 4 : CLAUSE RÉVOCATOIRE SANS RÉTROACTIVITÉ**

Le non-respect de l'engagement du Collège Employeurs prévu à l'article 3 ci-dessus constitue une condition résolutoire du présent avenant, sans rétroactivité.

Exemple :

- 1<sup>er</sup> mars 2020 : Fourniture du rapport par le Collège Employeurs au Collège Salariés  
→ Conséquence : application de la revalorisation de 1,5 % sur la part des SMC pour la saison 2020-2021
- 1<sup>er</sup> mars 2021 : Non fourniture du rapport par le Collège Employeurs au Collège Salariés  
→ Conséquence : Résolution du présent avenant de plein droit pour l'avenir :
  - L'engagement de revalorisation de 1,5 % sur la part des SMC pour la saison 2021-2022 est caduc
  - Pas de modification de l'article 52-2 relatif au changement du mécanisme de revalorisation des salaires pour la saison 2022-2023

### **ARTICLE 5 : DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 21 mai 2019.

## ANNEXE 15

# ACCORD SUR LA REVALORISATION DES SALAIRES (ARTICLE 52-2) - SAISON 2019-2020

Les membres de la Commission Nationale Paritaire,

Décident de l'application d'un pourcentage de 1,5 % pour tous les personnels administratifs et assimilés du football (applicable sur la part du salaire de base correspondant au salaire minimum conventionnel).

Cet accord sur les salaires prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### Impact de la revalorisation salariale sur les salaires réels

Catégorie	Salaire Minimum Conventionnel	Augmentation Mensuelle 2019/2020 en euros (1,5 %)
A	SMIC (1 521,22 €)	22,82 €
B	1 665 €	24,98 €
C	1 821 €	27,32 €
D	2 080 €	31,20 €
E	2 475 €	37,13 €
F	2 775 €	41,63 €
G	3 600 €	54,00 €
H	5 350 €	80,25 €

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 21 mai 2019.

## **ANNEXE 16**

# **AVENANT DE RÉVISION N° 4 RELATIF À L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DE LA CCPAAF**

---

### **PRÉAMBULE**

Afin de promouvoir le dialogue social, les partenaires sociaux ont décidé lors d'une réunion de la Commission Nationale Paritaire du 16 mars 2018 d'opérer une refonte de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football.

Les objectifs de cette réécriture à droit constant fixés par les partenaires sociaux s'entendent de la :

- Mise en conformité du texte au regard des évolutions législatives à date
- Clarification du texte afin d'en simplifier la compréhension et donc son application

Un groupe de travail ad hoc dénommé « groupe technique paritaire » composé des juristes de chaque organisation signataire de la présente convention s'est réuni à huit reprises durant la saison 2018-2019 afin de proposer aux membres de la CNP un projet de réécriture.

Les membres de la Commission Nationale Paritaire après s'être réunis à trois reprises en 2019 le 18 juin, le 8 octobre et le 28 novembre ont validé la réécriture du texte

### **ARTICLE 1**

Les articles 1 à 60 sont remplacés par les articles 1.1 à 10.3.

### **ARTICLE 2**

Le présent avenant portant révision de l'ensemble des dispositions de la CCPAAF se substitue de plein droit aux stipulations prévues précédemment.

Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les structures de moins de 50 salariés ; les dispositions tiennent compte des particularités de ces structures.

### **ARTICLE 3**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **ARTICLE 4**

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 5 mars 2020.

## ANNEXE 17

# AVENANT RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR LA SAISON 2020-2021 ET À LA RÉVISIONS DE L'ANNEXE 14

---

## PRÉAMBULE

Le 21 mai 2019, les partenaires sociaux ont signé un accord (Annexe 14) prévoyant :

- Une revalorisation des salaires d'1,5 % applicable sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2019-2020
- Une revalorisation des salaires d'au moins 1,5 % applicable sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour les saisons 2020-2021 et 2021-2022
- Une modification du mécanisme de revalorisation des salaires minima conventionnels pour la saison 2022-2023

Les partenaires sociaux avaient convenu de se réunir le 19 mars 2020 afin, notamment, d'engager des discussions relatives à la revalorisation des salaires pour la saison 2020-2021. Cependant, en raison de la crise sanitaire (Covid-19), ces échanges n'ont pu se tenir.

Par courrier du 14 avril 2020, adressé à Madame Nathalie Boy de la Tour, Présidente de la LFP ainsi qu'à Messieurs Noël le Graët, Président de la FFF, Bernard Caiazzo, Président de Première Ligue, Claude Michy, Président de l'Union des Clubs Professionnels de Football et Jacques Raymond, Président de l'Association des Employeurs du Football Français, le Collège Salariés a proposé, afin de tenir compte d'un contexte sanitaire et économique troublé, de :

- Renoncer aux dispositions de l'avenant "Annexe 14" fixant à un minimum de 1,5 % la revalorisation des salaires au titre de la saison 2020-2021
- Réviser l'avenant "Annexe 14", pour qu'il produise ses effets sur les saisons 2021-2022 et 2022-2023 et ainsi modifier de plein droit le mécanisme de revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (dans les mêmes conditions qu'initialement prévues).

Par courrier, du 17 avril 2020, Madame Nathalie Boy de la Tour, Présidente de la LFP ainsi que Messieurs Noël le Graët, Président de la FFF, Bernard Caiazzo, Président de Première Ligue, Claude Michy, Président de l'Union des Clubs Professionnels de Football et Jacques Raymond, Président de l'Association des Employeurs du Football Français ont accueilli favorablement cette proposition, laissant le soin "aux partenaires sociaux de la CCPAAF de convenir de la rédaction et de la signature d'un avenant actant de cet engagement".

Tel est l'objet de la présente Annexe 17, laquelle annule et remplace les dispositions des articles 1 à 5 de l'Annexe 14.

## ARTICLE 1 : REVALORISATION DES SALAIRES POUR LES SAISONS 2019-2020, 2021-2022 et 2022-2023

Pour la saison 2019-2020, les partenaires sociaux décident de l'application d'un pourcentage de 1,5 % applicable sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2019-2020.

Pour les saisons 2021-2022 et 2022-2023, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un pourcentage de revalorisation des salaires de base, conformément à l'article 52-2, qui sera a minima de :

- 1,5 % sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2021-2022
- 1,5 % sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2022-2023

## ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 52-2 ET REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR LA SAISON 2023-2024

À compter de la saison 2023-2024, l'article 52-2 de la CCPAAF est modifié comme suit :

*“La revalorisation des salaires minima conventionnels (SMC) fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire au sein de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF devant intervenir au plus tard le 31/03 de la saison N.*

*En cas d'accord entre les partenaires sociaux, le pourcentage unique de revalorisation accordé aux salariés sera applicable aux seuls salaires minima conventionnels (SMC) déterminés conformément à la grille de classification de la CCPAAF (Annexe 1).*

*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 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de la saison N+1”.*

Par dérogation au calendrier indiqué à l'article 52-2 et dans le cadre de l'application de celui-ci sur la revalorisation des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux décident une revalorisation de 3 % des salaires minima conventionnels avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Cette augmentation s'applique sur l'ensemble des SMC de la grille de classification (Annexe 1) sauf pour la catégorie A.

Le tableau ci-après donne la valeur mensuelle de chaque SMC au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

Catégorie	SMC 2019/2020	SMC 2023/2024
A	SMIC (1 521,22 €)	SMIC
B	1 665,00 €	1 714,95 €
C	1 821,00 €	1 875,63 €
D	2 080,00 €	2 142,40 €
E	2 475,00 €	2 549,25 €
F	2 775,00 €	2 858,25 €
G	3 600,00 €	3 708,00 €
H	5 350,00 €	5 510,50 €

### **ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DU COLLEGE EMPLOYEURS**

Le collège employeurs remettra au collège salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque saison un rapport intitulé "Bilan Social annuel".

Ce bilan représentatif des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la CCPAAF comportera les principales données chiffrées permettant d'apprécier l'emploi et les salaires.

À ce titre, il récapitulera notamment les éléments suivants :

- Nombre de salariés (H/F), en personnes physiques et équivalents temps plein au sein de la CCPAAF ;
- Répartition des effectifs temps pleins/temps partiels ;
- Embauches en CDI / en CDD ;
- Nombre de salariés par catégorie ;
- Pourcentage de salariés ayant changé de classification ;
- Rémunération médiane par catégorie ;
- Ouverture des négociations salariales au sein des organismes employeurs (oui/non) ;
- Mise en place d'accords relatifs à l'épargne salariale (intéressement participation, CET, PEE, PERCO) au sein des organismes employeurs (oui/non).

Ce bilan précisera la typologie des organismes employeurs qui ont répondu.

### **ARTICLE 4 : CLAUSE RÉVOCATOIRE SANS RÉTROACTIVITÉ**

Le non-respect de l'engagement du Collège Employeurs prévu à l'article 3 ci-dessus constitue une condition résolutoire du présent avenant, sans rétroactivité.

Exemple :

- 1<sup>er</sup> mars 2021 : Fourniture du rapport par le Collège Employeurs au Collège Salariés  
→ Conséquence : application de la revalorisation de 1,5 % sur la part des SMC pour la saison 2021-2022
- 1<sup>er</sup> mars 2022 : Non fourniture du rapport par le Collège Employeurs au Collège Salariés  
→ Conséquence : Résolution du présent avenant de plein droit pour l'avenir :
  - L'engagement de revalorisation de 1,5% sur la part des SMC pour la saison 2022-2023 est caduc
  - Pas de modification de l'article 52-2 relatif au changement du mécanisme de revalorisation des salaires pour la saison 2023-2024

### **ARTICLE 5 : DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 4 juin 2020