

Convention Collective Nationale du Sport

Étendue par arrêté du 21 novembre 2006 — **Mise à jour : 1er mars 2026**

7 JUILLET 2005 | N° 2511

CHAPITRE 1

Champ d'application

Activités couvertes

- Organisation, gestion et encadrement d'activités sportives
- Gestion d'installations et d'équipements sportifs
- Enseignement et formation aux métiers du sport
- Promotion et organisation de manifestations sportives

Dispositions clés

Avantages acquis : La convention ne peut restreindre les avantages acquis antérieurement. L'avantage le plus favorable au salarié prévaut toujours.

Révision : Toute demande de révision doit être accompagnée d'un contre-projet. Préavis de dénonciation : 3 mois. En cas de dénonciation totale, la convention reste en vigueur 24 mois.

Adhésion : Toute organisation syndicale représentative peut adhérer dans les conditions de l'article L. 2261-3 du Code du travail.

CHAPITRE 2

Dialogue social et paritarisme

CPPNI

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation — se réunit au moins 3 fois par an. Interprète la convention, représente la branche, surveille les conditions de travail.

CPNEF

Commission paritaire nationale emploi-formation — pilote la politique d'emploi et de formation, lutte contre la précarité, gère les CQP via l'OC Sport.

Commission Prévention

Analyse les risques professionnels, propose des actions de prévention santé/sécurité, émet des recommandations soumises à extension.

Fonds paritarisme

Cotisation employeur de **0,08 %** de la masse salariale brute (0,09 % à partir du 1er janvier 2027). Minimum de versement : 3 €.

CHAPITRE 3

Liberté d'opinion, droit syndical et représentation des salariés

Droits syndicaux

Liberté d'opinion et d'adhésion syndicale garanties. Aucune décision (embauche, salaire, promotion, licenciement) ne peut être fondée sur l'appartenance syndicale.

Délégués syndicaux — crédits d'heures

- 7 à 49 salariés ETP : 2 h/mois
- 50 à 150 salariés ETP : 12 h/mois
- 151 à 499 salariés ETP : 18 h/mois
- 500 salariés ETP et + : 24 h/mois

CSE — Seuils de représentation

- 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire
- 11 à 24 : 1 titulaire + 1 suppléant
- 25 à 49 : 2 titulaires + 2 suppléants
- 50 à 74 : 4 titulaires + 4 suppléants

Protection des représentants

Tout licenciement d'un représentant du personnel (titulaire ou suppléant, délégué syndical) requiert l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

CHAPITRE 4

Contrat de travail

Non-discrimination & égalité

Aucune discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, les convictions, etc. Égalité de rémunération femmes/hommes obligatoire. Insertion des travailleurs handicapés facilitée avec l'AGEFIPH.

Période d'essai

Ouvriers/employés : 1 mois — Techniciens/AM : 2 mois — Cadres : 3 mois. Renouvellement exceptionnel et motivé par écrit.

Maladie & maintien de salaire

À partir d'1 an d'ancienneté : maintien du salaire net dès le 4e jour, jusqu'au 90e jour. Accident du travail : pas de condition d'ancienneté, indemnisation jusqu'à 180 jours.

Rupture du contrat

Préavis démission/licenciement : 1 mois (employés), 2 mois (TAM), 3 mois (cadres). Indemnité de licenciement : ¼ mois/an (10 premières années), ⅓ mois/an au-delà, dès 8 mois d'ancienneté.

Contrat intermittent (CDII)

CDI sur 36 semaines max/12 mois pour emplois à alternance régulière. Dépassement possible jusqu'à 42 semaines avec majorations de 4 % (37–40 sem.) ou 8 % (41–42 sem.).

Contrats spécifiques

CDD saisonnier : droit à reconduction après 3 saisons consécutives (prime de 1 % du SMC groupe 3). Contrat d'intervention : pour manifestations sportives exceptionnelles, prime de 10 % de la rémunération brute totale.

CHAPITRE 5

Le temps de travail

Durées maximales

- Journalière : 10 h (12 h exceptionnellement, max 2×/semaine)
- Hebdomadaire : 48 h ; max 44 h sur 12 semaines consécutives
- Semaines ≥ 44 h : limitées à 15/an

Heures supplémentaires

Repos compensateur de remplacement par défaut. Contingent libre jusqu'à 90 h (obligation du salarié). Majoration repos dominical ou jour férié : **50 %** (100 % pour le 1er Mai).

Modulation du temps de travail

Adaptée aux rythmes sportifs (saisons, compétitions). Période de 12 mois consécutifs. Plafond : 48 h/semaine — plancher : 0 h. Durée annuelle max : **1 575 h** + journée de solidarité. Heures supplémentaires non programmées contingentées à 70 h/an.

Forfait annuel en jours

Applicable aux cadres autonomes et non-cadres groupes 4 & 5 itinérants. Plafond : **214 jours** + journée de solidarité. Entretien individuel annuel obligatoire. Droit à la déconnexion garanti.

Temps partiel

Durées minimales dérogatoires selon le nombre de jours travaillés/semaine (de 2 h à 10 h). Heures complémentaires majorées de 10 %. Interruption journalière limitée à 1 coupure de 2 h max.

CHAPITRE 6

Hygiène, sécurité, santé et conditions de travail



Médecine du travail

Visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant l'embauche (avant le 1er jour pour les travailleurs de nuit et les mineurs). Renouvellement tous les 5 ans maximum.



Droit de retrait

Aucune sanction ni retenue sur salaire en cas de retrait face à un danger grave et imminent. Ce droit s'étend à la protection des pratiquants encadrés et aux manquements aux règles antidopage.



Sécurité & information

L'employeur informe les salariés des règles d'exercice et d'encadrement. Les salariés s'engagent à respecter strictement les consignes de sécurité et les dispositifs de prévention.



Rôle du CSE & CSSCT

Le CSE analyse les risques professionnels et promeut la santé au travail. Une CSSCT est obligatoire dans les structures d'au moins 300 salariés ETP, ou sur décision de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE 7

Les congés

Congés payés annuels

30 jours ouvrables par an, période de référence du 1er juin au 31 mai. Prise possible dès l'embauche. Période principale : 1er mai – 31 octobre.

Congés pour événements familiaux

- Mariage/PACS du salarié : 5 jours
- Décès conjoint ou enfant : 5 jours
- Décès père, mère, beau-parent, frère, sœur : 3 jours
- Naissance ou adoption : 3 jours
- Annonce handicap enfant : 2 jours
- Déménagement : 1 jour

Congés maternité, paternité & adoption

Maintien de salaire pendant le congé maternité dans les mêmes conditions que la maladie professionnelle. Congé paternité : 4 jours calendaires immédiats + 21 jours (28 jours pour naissances multiples), fractionnables en 2 périodes min. de 5 jours.

Congé sans solde

Ouvert aux CDI ayant 1 an d'ancienneté. Durée jusqu'à 1 an, renouvelable 2 fois (max 3 ans). Demande motivée par LRAR au moins 3 mois avant le départ. L'employeur répond dans les 30 jours.

CHAPITRE 8

Formation professionnelle

01

Plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste. Les actions obligatoires se déroulent sur le temps de travail avec maintien de rémunération. Les autres actions peuvent être réalisées hors temps de travail (max 30 h/an/salarié avec accord écrit).

02

Compte Personnel de Formation (CPF)

Mobilisable à l'initiative du salarié, en co-construction avec l'employeur, ou dans le cadre d'une transition professionnelle (CPF-TP). Ancienneté requise pour la transition : 24 mois dont 12 dans l'entreprise.

03

Contrat de professionnalisation & Pro-A

Contrat en alternance de 6 à 24 mois (36 mois pour publics spécifiques). Rémunération : 70 % du SMIC (1re année) à 85 % min. pour les 26 ans et +. Pro-A : reconversion ou promotion par alternance, durée 6 à 36 mois.

04

Contributions formation & OPCO

L'AFDAS est l'OPCO de la branche. Contribution supplémentaire conventionnelle : de 0,10 % (300 salariés+) à 1,05 % (moins de 10 salariés). Contribution bénévoles dirigeants : 0,02 % de la masse salariale brute.

CHAPITRE 9

Classifications et rémunérations

La grille de classification comporte 8 groupes, du groupe 1 (employé, tâches simples) au groupe 8 (cadre dirigeant). Le classement repose sur le degré d'**autonomie**, de **responsabilité** et de **technicité** de l'emploi réellement occupé.

Groupe	SMC mensuel brut (1er juil. 2026)	SMC mensuel brut majoré 2%
Groupe 1	1 867,05 €	1 985,39 €
Groupe 2	1 885,14 €	1 922,84 €
Groupe 3	1 997,87 €	2 037,83 €
Groupe 4	2 099,37 €	2 141,36 €
Groupe 5	2 333,99 €	2 380,37 €
Groupe 6	2 865,97 €	2 923,29 €
Groupe 7 (annuel)	40 597,94 €	41 400,90 €
Groupe 8 (annuel)	46 833,81 €	47 770,49 €

Prime d'ancienneté : 1 % du SMC groupe 3 après 24 mois, augmentée de 1 % par tranche de 24 mois jusqu'à 15 % maximum. Versée mensuellement, au prorata du temps de travail effectif.

CHAPITRE 10

Prévoyance

Bénéficiaires

Tous les salariés non-cadres sans condition d'ancienneté ni de volume horaire. Les cadres doivent bénéficier de garanties au moins équivalentes conformément à l'ANI prévoyance cadres.

Taux de cotisation global (depuis le 1er janv. 2025)

0,97 % de la rémunération brute (TA + TB) — réparti à parts égales : **0,485 % employeur / 0,485 % salarié**.

Garanties principales

- **Incapacité temporaire :** 100 % du salaire net jusqu'au 1 095e jour
- **Capital décès :** 150 % du salaire de référence
- **Invalidité 2e & 3e catégorie :** 100 % du salaire net (50 % en 1re catégorie)
- **Rente éducation (OCIRP) :** 5 % à 10 % du salaire de référence par enfant selon l'âge

Organismes gestionnaires désignés

AG2R Prévoyance, GNP, IONIS Prévoyance, UNPMF — en co-assurance. Rente éducation gérée par l'OCIRP. Réexamen des modalités tous les 5 ans.

Le Chapitre 10 Bis instaure un régime de complémentaire santé (mutuelle) obligatoire pour toutes les entreprises et salariés de la branche Sport, défini par l'accord du 6 novembre 2015 et ses avenants.

CHAPITRE 11

Pluralité d'employeurs et groupements d'employeurs

Groupements d'employeurs

Constitués conformément aux articles L.1253-1 et suivants du Code du travail, ils mettent des salariés à disposition de leurs membres et apportent aide en matière de RH. Les membres assument une **responsabilité solidaire** envers les salariés. La CCN Sport s'applique lorsque la majorité des adhérents en relève.

Salariés à employeurs multiples

Le cumul d'emplois est possible sous réserve du respect des durées maximales de travail. Le salarié doit informer chacun de ses employeurs de ses autres engagements contractuels. Les heures complémentaires et supplémentaires sont calculées employeur par employeur.

Médecine du travail – multi-employeurs

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire à chaque embauche si le salarié en a bénéficié dans les 5 ans précédents pour un emploi identique à risques équivalents.

CHAPITRE 12

Sportifs et entraîneurs professionnels

Contrat spécifique (CDD)

Tout engagement d'un sportif ou entraîneur professionnel est un **CDD spécifique** (art. L.222-2 Code du sport). Durée min. : 1 saison (12 mois) ; max. : 5 saisons (60 mois). Des dérogations existent pour les remplacements ou embauches en cours de saison.

Rémunérations minimales (1er juil. 2025)

Sportifs : **22 068,50 € brut/an** (22 289,19 € au 1er janv. 2026). Entraîneurs classe A : 1 988,19 €/mois ; classe D cadre : 42 879,55 €/an. Salaire versé au plus tard le 5e jour après l'échéance mensuelle.

Classification entraîneurs

4 classes : A (technicien, équipes jeunes) → B (entraîneur principal jeunes/centre formation) → C (agent de maîtrise, équipe principale) → D (cadre, entraîneur principal ligue professionnelle / sélectionneur équipe de France).

Accord collectif de discipline

Chaque sport professionnel peut conclure un accord sectoriel traitant des contrats, du temps de travail, des rémunérations, de la prévoyance et de la reconversion. À défaut, les dispositions du chapitre 12 s'appliquent directement.

Récapitulatif – Points essentiels de la CCNS

Champ & dialogue social

Chapitres 1 & 2 — Couverture nationale, commissions paritaires, fonds paritarisme 0,08 %

Temps de travail & congés

Chapitres 5 & 7 — Modulation, forfait jours (214 j), 30 jours CP, congés familiaux

Rémunération & protection sociale

Chapitres 9, 10 & 12 — Grille 8 groupes, prévoyance 0,97 %, mutuelle obligatoire, sport professionnel

Droits collectifs & contrat

Chapitres 3 & 4 — CSE, syndicats, non-discrimination, CDII, CDD saisonnier

Santé & formation

Chapitres 6 & 8 — Médecine du travail, droit de retrait, CPF, Pro-A, AFDAS

La relation Employeur/Salarié

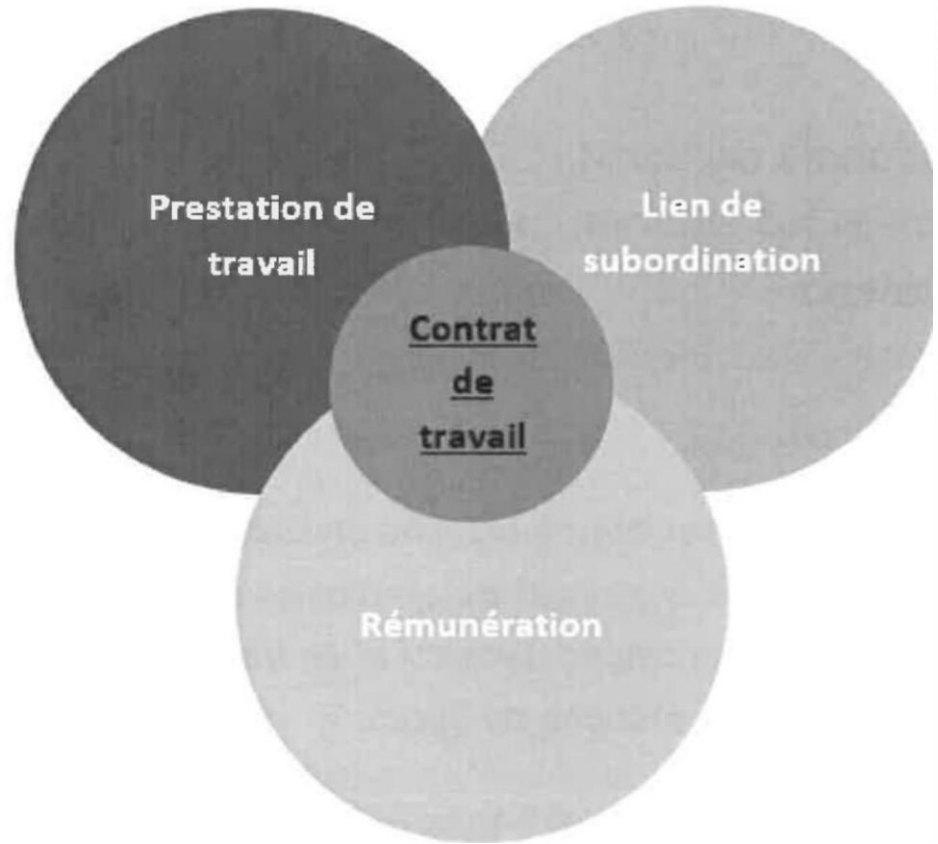
Pour comprendre la relation salariée, le cumul d'emplois et le pouvoir disciplinaire : quelques repères avec la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) et la jurisprudence.

La relation de travail salariée

La **Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)**, signée le 7 juillet 2005, régit les relations entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le sport. Elle traite des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.

L'existence d'une relation salariée ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination du contrat, mais **des conditions de fait** dans lesquelles l'activité est exercée *(Cass. Soc. 12 juillet 2005)*. Le juge considère qu'il existe une relation salariée dès lors qu'une personne exécute une prestation de travail **pour le compte et sous la subordination d'une autre, contre rémunération** *(Cass. Soc. 13 novembre 1996)*.

Les trois critères du contrat de travail



Prestation de travail

Activité fournie par le salarié : intellectuelle, physique ou sportive, au profit de l'employeur.

Rémunération

Contrepartie de la prestation : salaire, avantages en nature, remboursements forfaitaires, mise à disposition de logement...

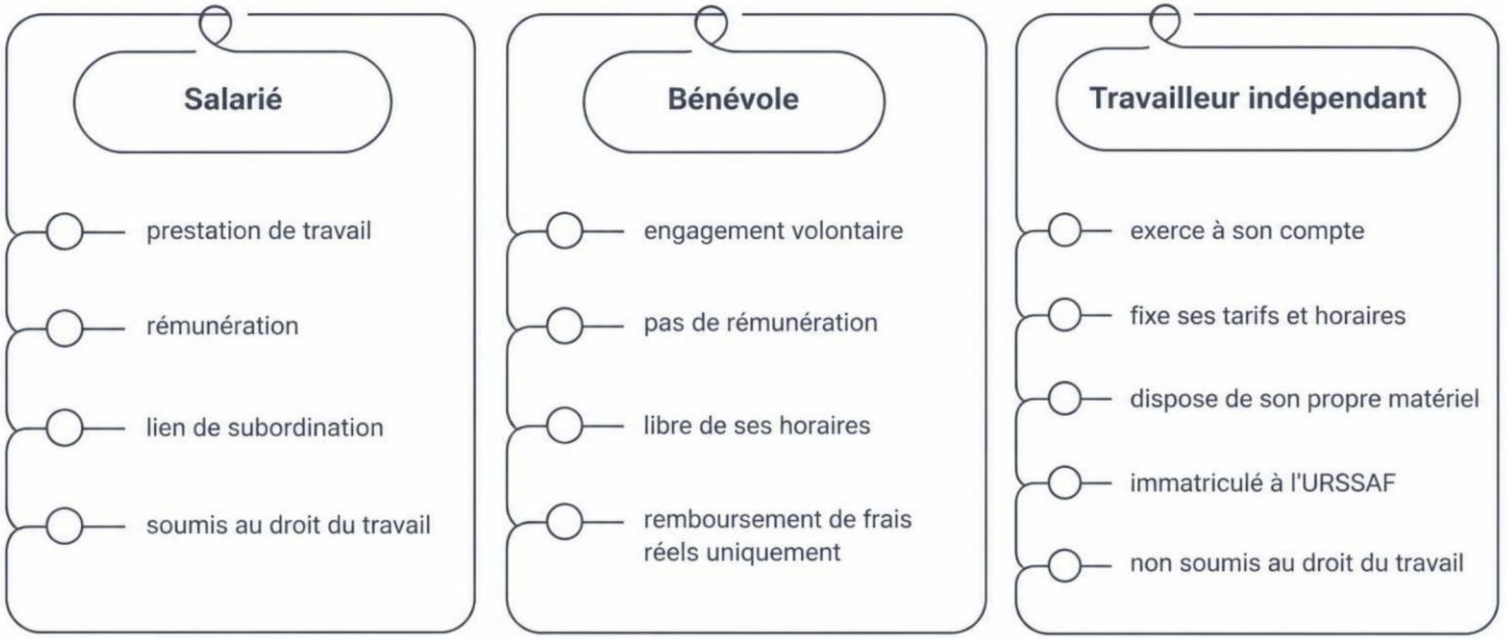
Lien de subordination

Critère décisif : l'employeur donne des ordres, contrôle l'exécution et sanctionne les manquements.

La réunion de ces trois critères entraîne l'existence d'un contrat de travail, quelle que soit la qualification donnée par les parties.

Salarié, bénévole ou travailleur indépendant ?

Il est essentiel de distinguer ces trois statuts pour éviter toute requalification.



> *Exemple : Un professeur de golf gérant lui-même son emploi du temps et l'encaissement des sommes versées, sans recevoir de directives, n'est pas lié par un contrat de travail (Cass. Soc. 11 mars 2009).*

Risques de requalification en contrat de travail

En cas de requalification d'une relation bénévole ou indépendante en contrat de travail, les conséquences sont lourdes :

Conséquences pénales

Le travail dissimulé est punissable de **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** (art. L.8224-1 C. trav.), avec peines complémentaires possibles.

Conséquences URSSAF

Rappel des cotisations sociales avec pénalités de retard. Suppression des aides publiques et exonérations sociales sur **5 ans**.

Saisine des prud'hommes

Le salarié peut réclamer ses droits, une **indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire** (art. L.8223-1) et des dommages et intérêts.

Le cumul d'emplois dans le secteur privé

Le principe de **liberté du travail** permet à toute personne de cumuler plusieurs activités. Toutefois, deux conditions s'imposent :

Clause d'exclusivité

Le contrat ne doit pas contenir de clause d'exclusivité valide. Celle-ci n'est licite que si elle est indispensable, justifiée par la nature de la tâche et proportionnée. Pour les salariés à temps partiel, elle est particulièrement difficile à justifier.

Durées maximales de travail

Le cumul ne doit pas entraîner le dépassement de :

- **10 h/jour** (art. L.3121-18)
- **48 h/semaine** (art. L.3121-20)
- **44 h hebdomadaires en moyenne** sur 12 semaines (art. L.3121-22)
- Repos : **11 h consécutives/jour** et **24 h/semaine**

L'employeur responsable du dépassement encourt une amende de **1 500 € (3 000 € en récidive)**. Il peut exiger du salarié qu'il déclare ses autres emplois (art. 11.2.1 CCNS).

Cumul privé/indépendant et cumul public/privé

Cumul emploi salarié + activité indépendante

Aucune restriction légale. Chaque réglementation s'applique séparément. Risque de requalification si le travailleur indépendant se trouve en situation de subordination. Il doit fournir son **justificatif d'immatriculation URSSAF** (art. L.8221-6 C. trav.).

Cumul emploi public + emploi privé

Les fonctionnaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité à leurs fonctions. Des **dérogations à titre accessoire** sont possibles (enseignement, sport, activité d'intérêt général) sur autorisation préalable écrite de l'autorité hiérarchique. L'administration dispose d'**un mois** pour répondre.

Les agents à temps incomplet (≤ 70 % du temps légal) bénéficient d'un régime déclaratif simplifié, sans autorisation préalable.

Proratisation des cotisations sociales en cas de cumul

Lorsqu'un salarié cumule plusieurs emplois et perçoit une rémunération totale supérieure au **plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS)**, chaque employeur peut plafonner les cotisations **au prorata de la rémunération versée**.

01

Conditions

Cumul habituel (non occasionnel) et salarié non soumis à cotisations forfaitaires.

02

Calcul du plafond

Plafond employeur = PMSS × salaire versé / total des rémunérations. *Ex. : 2 000 € sur 3 500 € → plafond = 2 859 × 2 000/3 500 = 1 633,71 €*

03

Formalités

Le salarié informe chaque employeur via l'imprimé **S. 2100-A**. En cas de désaccord, l'URSSAF fixe la répartition.

04

Dispenses (public/privé)

Les fonctionnaires en cumul sont dispensés de cotisations pour l'assurance vieillesse, la retraite complémentaire et la cotisation AGFF.



Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Le lien de subordination confère à l'employeur un **pouvoir de direction et de sanction**. Toute sanction disciplinaire (autre qu'une observation verbale) doit être **écrite** et respecter une procédure stricte.

Sanctions autorisées

Avertissement écrit, changement d'affectation, rétrogradation, mise à pied disciplinaire, licenciement pour faute.

Sanctions interdites

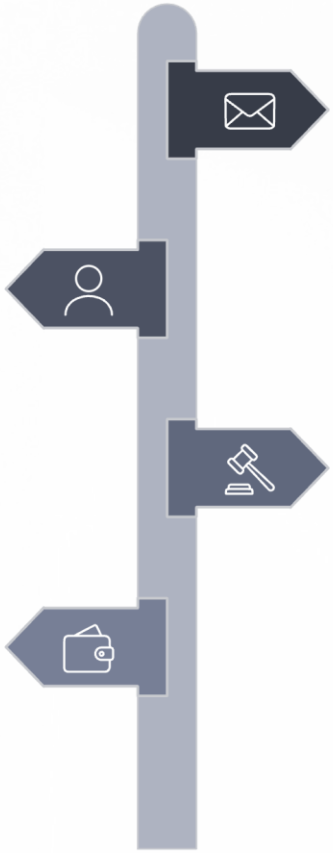
Toute sanction discriminatoire et toute **sanction pécuniaire** (retenue sur salaire, suppression de prime, retrait d'avantage) sont prohibées. Amende : **3 750 €**.

Délai de prescription

Aucun fait fautif ne peut être sanctionné au-delà de **2 mois** après sa découverte. Aucune sanction de plus de **3 ans** ne peut aggraver une nouvelle sanction.

Un même fait ne peut jamais être sanctionné deux fois. Tout nouveau fait fautif peut toutefois permettre de prendre en compte des fautes antérieures.

La procédure disciplinaire : étapes clés



Convocation entretien

Lettre recommandée, délai min. 5 jours ouvrables.

Entretien préalable

L'employeur expose motifs, salarié peut être assisté.

Notification sanction

Lettre recommandée, 2 jours à 1 mois après entretien.

Indemnités fin contrat

Indemnité légale sauf faute grave ou lourde.

Faute grave

Rend impossible le maintien dans la structure. Prive le salarié de l'indemnité de licenciement et de préavis. L'indemnité compensatrice de congés payés est conservée.

Faute lourde

Intention de nuire à l'employeur. Perte des indemnités de licenciement et de préavis. Depuis 2016, le salarié conserve l'indemnité compensatrice de congés payés.

Durées de travail, repos & congés

Pour comprendre le temps de travail dans le sport avec la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) et le Code du travail.

CHAPITRE 1

Durées maximales de travail

La durée légale est fixée à **35 heures par semaine** (1 600 heures annuelles). La CCNS (art. 5.1.3) permet de dépasser cette durée, dans les limites suivantes :

Quotidien – 10 h

Durée maximale de travail effectif par journée civile (0h–24h).

Quotidien – 12 h

Possible selon la CCNS, mais limité à **2 jours/semaine, 3 jours/mois et 12 jours/an**.

Amplitude – 13 h

L'amplitude journalière (début–fin, pauses incluses) ne peut dépasser 13 heures.

Hebdomadaire – 48 h

Plafond absolu sur une semaine. Jusqu'à 60 h en cas exceptionnel, sur autorisation de l'inspecteur du travail.

⚠ Le non-respect des durées maximales est passible d'une contravention de 4ème classe (art. R. 3124-3 c. trav.).

CHAPITRE 1

Repos quotidien, pause & repos hebdomadaire

🕐 Repos quotidien : 11 heures

Tout salarié bénéficie de 11 heures consécutives de repos entre deux journées. Ex. : fin à 22h → reprise au plus tôt à 9h le lendemain.

☕ Pause obligatoire : 20 minutes

Aucune période de travail ne peut atteindre 6 heures sans une pause minimale de 20 minutes (art. L. 3121-33 c. trav.). Ce temps n'est pas rémunéré.

🗓️ Repos hebdomadaire : 24 h + 11 h

24 heures consécutives + 11 heures de repos quotidien = 35 heures minimum. Maximum **6 jours travaillés par semaine**. En principe le dimanche (dérogation CCNS possible).

📊 Limite des 44 heures

La CCNS limite à **15 semaines par an** les semaines à 44 h et plus. Après 4 semaines consécutives ≥ 44 h, la 5ème semaine ne doit pas dépasser 35 h.

CHAPITRE 1

Dispositions spécifiques : cadres au forfait

Forfait annuel en heures

- Durée max. journalière : **12 heures**
- Repos quotidien : **11 heures** consécutives
- Durée max. hebdomadaire : **48 heures** (la limite des 44 h / 15 semaines ne s'applique pas)
- Repos hebdomadaire : **24 h + 11 h** — max. 6 jours/semaine

Forfait annuel en jours

- Non soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires légales
- Repos quotidien : **11 heures** consécutives maintenu
- Repos hebdomadaire : **24 h + 11 h** — max. 6 jours/semaine
- Repos dominical en principe ; dérogation CCNS possible

La Cour de cassation (13 nov. 2025, n°24-10.733) précise que 6 jours consécutifs ne doivent pas nécessairement être suivis immédiatement du repos hebdomadaire.

CHAPITRE 1

Salariés de moins de 18 ans



Max. 8 h/jour

Dérogation possible jusqu'à 40 h/semaine, sur avis du médecin du travail et autorisation de l'inspecteur du travail.



Travail de nuit interdit

Interdiction absolue entre 22h et 6h (art. L. 3163-2 c. trav.).



Pause : 30 min / 4 h 30

Pause obligatoire de 30 minutes toutes les 4 h 30 de travail (art. L. 3162-3 c. trav.).



2 jours de repos consécutifs

Dont le dimanche en principe. Pas de travail les jours fériés. Repos quotidien : **12 heures** minimum.

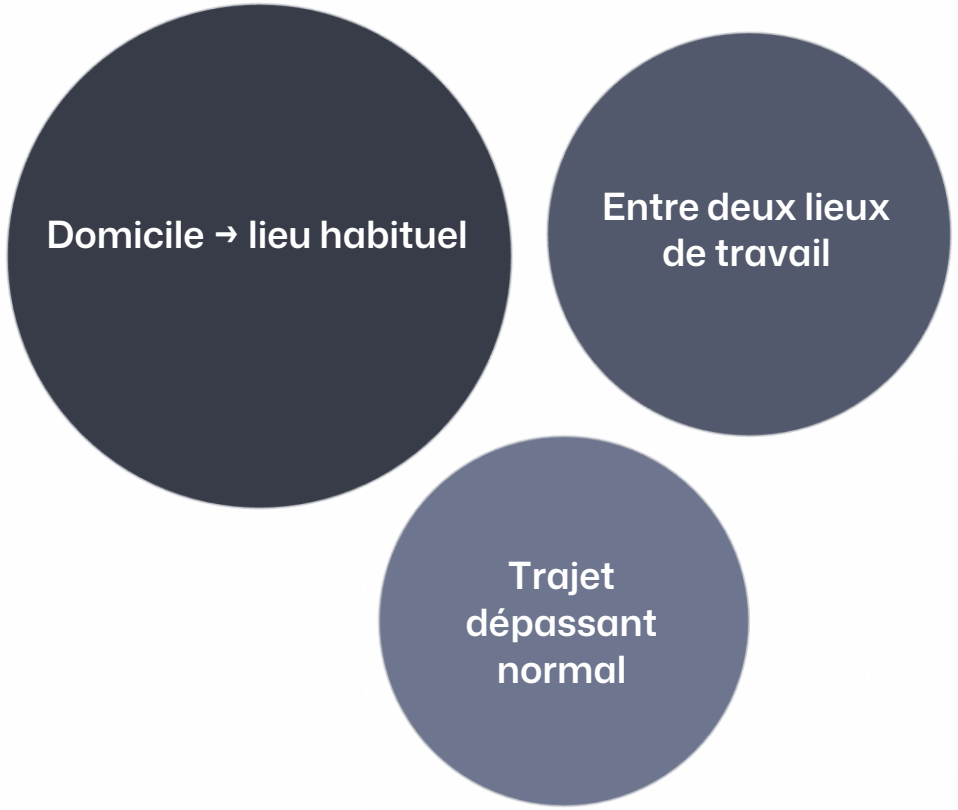
Le non-respect de ces dispositions est passible de contraventions de 4ème ou 5ème classe selon les infractions (arts. R. 3165-1, R. 3165-2, R. 3165-7, R. 3124-15 c. trav.).

CHAPITRE 2

Temps de travail effectif & temps de déplacement

> « La durée du travail effectif est 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. » — Art. L. 3121-1 c. trav.

La qualification de temps de travail effectif entraîne la rémunération de chaque heure et leur comptabilisation dans le calcul des heures supplémentaires. La CCNS (art. 5.3.3.2) adapte les règles du Code du travail pour trois types de déplacements :



CHAPITRE 2

Contreparties pour déplacements excédant le trajet normal



Le temps de déplacement excédant le trajet normal domicile–lieu habituel n'est pas du temps de travail effectif, mais ouvre droit à des contreparties (art. 5.3.3.2 CCNS) :

Jusqu'à 18 h/mois

Repos de **10 %** des heures de déplacement effectuées.
Ex. : 10 h de déplacement → 1 h de repos.

Au-delà de 18 h/mois

Repos de **25 %** des heures effectuées au-delà de 18 h.
Ex. : 25 h → 1 h 48 (tranche 18 h) + 1 h 45 (7 h restantes) = 3 h 33.

Contrepartie financière

Possible par accord écrit avec le salarié. La compensation financière doit être au moins équivalente au repos. Le déplacement pendant les horaires habituels ne doit jamais réduire la rémunération.

CHAPITRE 3

Congés payés — Acquisition & période de référence



Tout salarié acquiert des congés payés dès le **premier jour de travail effectif** (art. L. 3141-3 c. trav.). La période de référence court du **1er juin au 31 mai** de l'année suivante.

Acquisition : 2,5 jours ouvrables/mois

Soit **30 jours ouvrables** (= 25 jours ouvrés) pour une année complète. Les salariés à temps partiel ont le même droit que les salariés à temps plein.

Périodes assimilées à du travail effectif

Congés annuels, jours fériés, congés maternité/paternité/adoption, accidents du travail, maladie professionnelle, formations légales ou conventionnelles, congés exceptionnels familiaux, absences syndicales prévues par la CCNS.

CHAPITRE 3

Prise des congés & indemnité

Fixation & répartition

- L'employeur fixe les dates (pouvoir de direction), avec un préavis d'**1 mois minimum**.
- Le congé principal de 4 semaines doit être pris entre le **1er mai et le 31 octobre**.
- Au moins **12 jours ouvrables consécutifs** doivent être accordés.
- La 5ème semaine ne peut pas être prise pendant la période légale.
- Le fractionnement est possible avec accord des deux parties ; il génère des jours supplémentaires.

Calcul de l'indemnité

Retenir le mode le plus favorable entre :

- **1/10e de la rémunération annuelle** perçue sur la période de référence
- **Maintien de salaire** : rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé

Inclure dans l'assiette : heures supplémentaires, avantages en nature, prime d'ancienneté (art. 9.2.3 CCNS). Exclure : primes annuelles globales (ex. 13ème mois).

Pour les CDD, une indemnité compensatrice égale à 1/10e de la rémunération totale brute est versée en fin de contrat.

CHAPITRE 3

Incidences sur les congés : maladie, maternité & rupture

Maladie avant le départ

Le salarié conserve ses droits à congé non pris et peut les prendre ultérieurement, même après la fin de la période légale.

Maladie pendant le congé

Aucun report ni prolongation automatique. L'indemnité de congés payés et les IJSS se cumulent, mais pas avec les indemnités conventionnelles complémentaires de maladie.

Congé maternité / adoption

Le salarié conserve ses droits à congés annuels à son retour, quelle que soit la période de congés retenue dans la structure.

Rupture du contrat

Une indemnité compensatrice de congés payés est due pour les congés acquis non pris, même en cas de licenciement pour faute lourde (Cons. Constit. 2 mars 2016).

CHAPITRE 4

Le travail le dimanche

L'article L. 3132-3 c. trav. fixe le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. La CCNS (art. 5.1.4.2) prévoit une dérogation pour la branche Sport selon deux régimes :

Travail régulier le dimanche

Réservé aux emplois directement liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement sportif. Compensation obligatoire : **soit 2 jours de repos consécutifs/semaine, soit 11 dimanches non travaillés/an** (hors congés payés). À mentionner au contrat de travail.

Travail exceptionnel le dimanche

Limité aux situations exceptionnelles (compétitions, manifestations). Repose sur le **volontariat** du salarié. Compensation : rémunération majorée de **50 %** (taux horaire × heures × 1,5) ou repos compensateur de 1 h 30 par heure travaillée.

Si votre salarié change de statut (travailleur occasionnel → régulier ou inversement), un avenant au contrat de travail et l'accord du salarié sont indispensables.

CHAPITRE 5

Heures supplémentaires – Définition & limites

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées **à la demande de l'employeur** au-delà de 35 h/semaine (art. L. 3121-27 c. trav.). Elles se décomptent par **semaine civile** (lundi 0h – dimanche 24h).

Contingent annuel : 220 h

Plafond par salarié et par an (70 h pour les salariés à temps plein modulé). Au-delà, les heures restent possibles mais génèrent un repos compensateur obligatoire.

Accord du salarié : au-delà de 90 h

Les salariés sont tenus d'accepter jusqu'à 90 h/an. Au-delà, l'accord écrit du salarié est requis (art. 5.1.2.1 CCNS).

Suivi obligatoire

Un état des heures supplémentaires, des repos compensateurs pris et disponibles doit être annexé au bulletin de paie et tenu à disposition de l'inspecteur du travail (art. 5.1.2.2.2.2 CCNS).

CHAPITRE 5

Régime des heures supplémentaires

La CCNS inverse la logique du Code du travail : le **repos compensateur de remplacement est le principe** ; la rémunération majorée nécessite un accord.

Repos compensateur de remplacement

- 8 premières heures sup. : **1 h 15** de repos par heure (majoration 25 %)
- Heures suivantes : **1 h 30** de repos par heure (majoration 50 %)
- Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Rémunération majorée (sur accord)

- 8 premières heures : **+ 25 %**
- Heures suivantes : **+ 50 %**
- Ex. : 4 h sup. à 12 €/h → 4 × 12 × 1,25 = **60 €**

Repos compensateur obligatoire

- ≤ 20 salariés : 50 % des heures au-delà du contingent
- > 20 salariés : 50 % au-delà de 41 h/semaine + 100 % au-delà du contingent
- À prendre dans les **6 mois** suivant l'ouverture des droits.

⚠ En cas de litige, la preuve du respect des durées maximales et des heures supplémentaires pèse exclusivement sur l'employeur (Soc. 20/02/2013).

Points clés à retenir

01

Planifiez semaine par semaine

La gestion des durées maximales impose un suivi rigoureux des plannings pour respecter les limites quotidiennes, hebdomadaires et annuelles.

02

Adaptez selon le statut

Cadres au forfait, salariés de moins de 18 ans, travailleurs du dimanche : chaque catégorie a ses propres règles. Vérifiez le régime applicable à chaque salarié.

03

Documentez tout par écrit

Plannings signés, avenants, accords sur les heures supplémentaires, renonciations au fractionnement : la preuve écrite protège l'employeur en cas de litige.

04

Respectez les droits au repos

Repos quotidien (11 h), hebdomadaire (24 h + 11 h), congés payés (30 jours ouvrables/an) : ces droits sont d'ordre public. Le salarié ne peut y renoncer.

05

Consultez un expert en cas de doute

Le COSMOS accompagne ses adhérents via sa plateforme juridique et par telephone.

LE CDII (CDI Intermittent) et le CDD

Pour comprendre, rédiger et gérer le contrat de travail intermittent (CDII) et le contrat à durée déterminée (CDD) en conformité avec la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).

Le CDI Intermittent (CDII) – Définition et Caractéristiques

Le contrat de travail intermittent est un **CDI** permettant de pourvoir des postes permanents comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées (art. 4.5 CCNS). Il assure une stabilité d'emploi dans les secteurs à activité fluctuante, comme ceux suivant le calendrier scolaire, et permet de pérenniser des situations précaires (CDD répétitifs, non-respect des congés payés).

Durée indéterminée

Ne peut être assimilé à un temps partiel — régime juridique distinct.

36 semaines max

Par cycle de 12 mois, sans majoration. Jusqu'à 42 semaines avec majoration.

35h/semaine

Moyenne annuelle maximale, quel que soit le nombre de semaines travaillées.

CDII – Dépassement du seuil de 36 semaines & Rémunération

Majorations (art. 4.5.4 CCNS)

Les heures effectuées au-delà de 36 semaines donnent lieu à une majoration obligatoirement versée en rémunération :

- **+4%** pour les semaines 37 à 40
- **+8%** pour les semaines 41 à 42

Plafonds annuels : de 1 295 h (37 sem.) à 1 470 h (42 sem.).

Rémunération lissée (art. 4.5.3 CCNS)

La rémunération est versée **uniformément sur 12 mois**, indépendamment des heures effectuées. Une **majoration de 10%** du temps annuel garanti est prévue pour les congés payés.

Exemple de calcul

Pour 432 h/an, Groupe 3 (SMC 1 524,40 €) :
Taux horaire : 1 524,40 / 151,67 = **10,05 €**
Mensuel moyen : 10,05 × 432 × 1,1 / 12 = **397,98 €**

Un accord employeur/salarié peut prévoir une rémunération non lissée : le salarié est alors payé selon les heures réellement effectuées chaque mois.

CDII – Fonctionnement, Heures & Droits des Salariés

Le contrat doit fixer la **durée minimale annuelle**, les **périodes de travail**, la répartition des heures et la date de début du cycle de 12 mois. Toute modification d'horaire requiert un préavis de **10 jours ouvrés**. Un avenant signé est obligatoire pour modifier la durée annuelle minimale.



Heures supplémentaires

Si le salarié est à temps plein pendant les semaines travaillées, les heures au-delà de 35h/semaine sont des heures supplémentaires (art. L. 3121-22 CT).



Heures de dépassement

Ne peuvent excéder 1/3 de la durée minimale annuelle sans accord du salarié. Rémunérées au taux normal, sauf si elles interviennent à partir de la 37e semaine.



Droits des salariés

Mêmes droits que les salariés à temps complet (au prorata). Les périodes non travaillées comptent intégralement pour l'ancienneté, les jours fériés et le maintien de salaire en cas d'incapacité.



Mentions Obligatoires du CDII

Le contrat intermittent est obligatoirement **écrit**. En l'absence de définition des périodes travaillées et non travaillées, le contrat est **automatiquement requalifié en CDI à temps plein**.

Mentions communes à tous les contrats

- Raison sociale, adresse de l'employeur
- Identité et nationalité du salarié
- Nature du contrat, période d'essai, référence CCNS
- Dénomination de l'emploi, groupe de classification, lieu de travail
- Références des organismes sociaux et caisses de retraite

Mentions propres au CDII

- Durée minimale annuelle de travail
- Périodes de travail et répartition des heures
- Conditions de modification des périodes
- Date de début du cycle annuel de 12 mois

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) – Principes & Motifs de Recours

Le CDD est un **contrat d'exception**, strictement encadré par le Code du travail (arts. L. 1242-1 à L. 1248-11). La CCNS rappelle que le **CDI doit être privilégié** (art. 4.1.2). Le contrat ne peut mentionner qu'**un seul motif de recours**, sous peine de requalification automatique en CDI.

1

Remplacement

Absence, passage à temps partiel, suspension du contrat d'un salarié.

2

Accroissement temporaire d'activité

Événement exceptionnel et limité dans le temps (ex. : championnat de France).

3

Politique de l'emploi

Contrats aidés (CUI-CAE, CUI-CIE) pour favoriser l'insertion professionnelle.

4

CDD d'usage / Mission

Sport professionnel (chap. 12 CCNS) ou recrutement d'ingénieurs et cadres (18 à 36 mois).

⚠ Interdictions strictes : remplacement de grévistes, travaux dangereux, ou dans les 6 mois suivant un licenciement économique sur le poste concerné.

CDD – Durée, Terme, Renouvellement & Succession

Durée maximale

- **9 mois** : travaux urgents ou attente d'un CDI
- **18 mois** : cas général (renouvellement inclus)
- **24 mois** : exécution à l'étranger ou départ définitif précédant suppression de poste

Renouvellement

Maximum **2 fois**, dans la limite de la durée maximale. Un avenant doit être soumis avant le terme initial si le contrat ne prévoit pas les conditions de renouvellement.

Délai de carence entre deux CDD

Obligatoire sur le même poste :

- Contrat ≥ 14 jours : **1/3** de la durée totale
- Contrat < 14 jours : **1/2** de la durée totale

Calculé en jours d'ouverture de la structure. Non respecté = requalification en CDI.

Exceptions au délai de carence

- CDD de remplacement, travaux urgents
- Rupture anticipée du fait du salarié
- Refus de renouvellement par le salarié

CDD – Rémunération, Période d'Essai & Forme du Contrat

Rémunération

Identique aux salariés en CDI à qualification égale. En cas de remplacement, même salaire si même qualification et mêmes fonctions.

Indemnité de congés payés

Versée en fin de contrat : au moins **1/10e** de la rémunération totale brute, si les congés n'ont pu être pris.

Indemnité de précarité

10% de la rémunération totale brute, sauf exceptions (jeunes en vacances scolaires, CDD d'usage sportifs, contrats aidés, refus de CDI par le salarié).

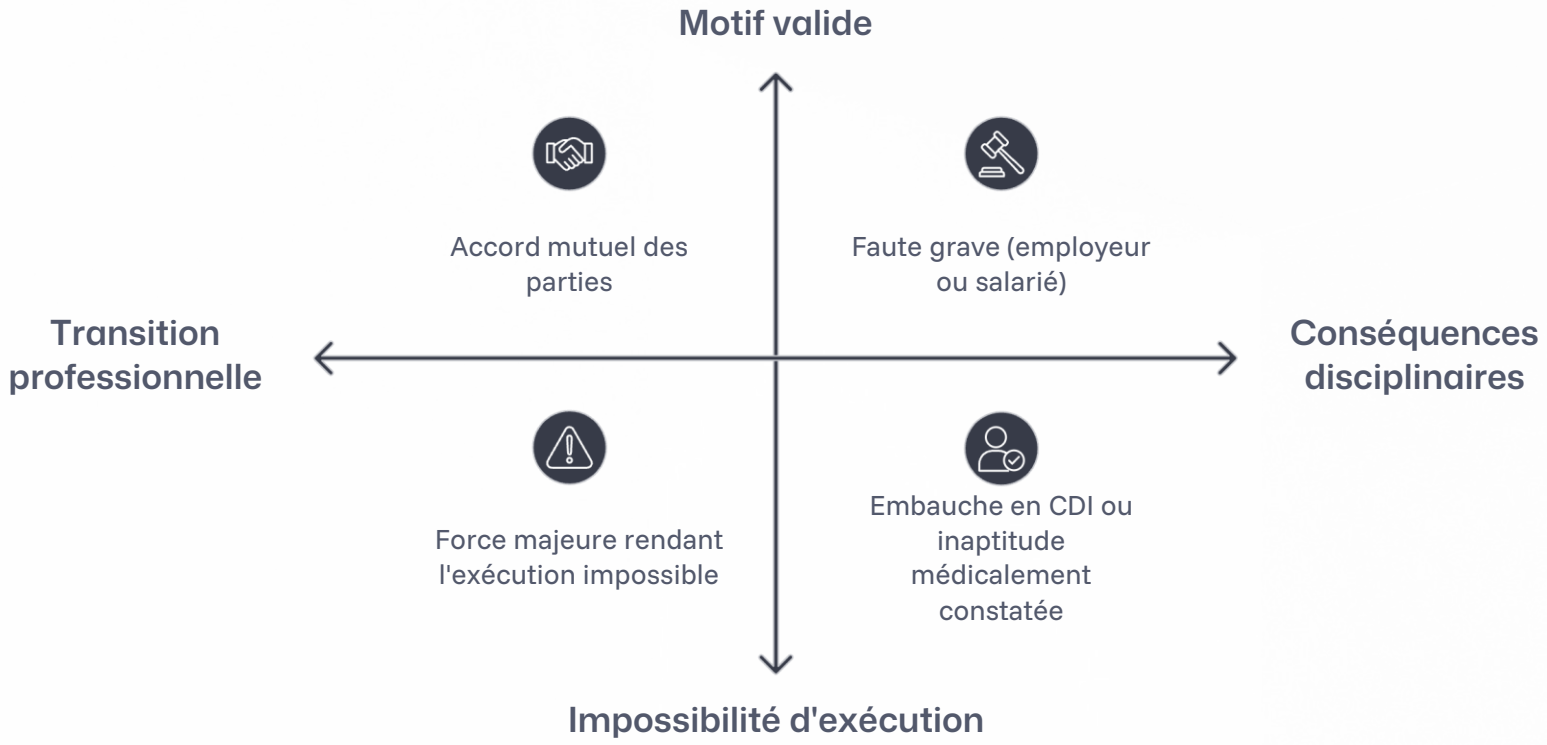
Période d'essai

Contrat ≤ 6 mois : 1 jour/semaine (max. 2 semaines). Contrat > 6 mois : 1 mois. Sans terme précis : calculée sur la durée minimale.

Le CDD doit être **écrit et transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables** suivant l'embauche. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

CDD – Rupture du Contrat

Le CDD cesse de plein droit à l'arrivée de son terme. La rupture anticipée n'est possible que dans des cas limitativement définis.



Sanctions en cas de rupture abusive par l'employeur

Indemnité minimale = rémunérations dues jusqu'au terme + indemnité de fin de contrat. Des dommages-intérêts complémentaires peuvent s'ajouter selon le préjudice subi.

Formalités consécutives à la rupture

- Certificat de travail
- Reçu pour solde de tout compte
- Attestation Pôle Emploi (sauf poursuite en CDI)
- Mention sur le registre unique du personnel

QUESTIONNAIRE DE CLASSEMENT

Ce questionnaire permet de classer les salariés en fonction de leur travail dans leur groupe de la Convention Collective Nationale du Sport.

1 Guidage dans l'exécution des tâches

A) Le salarié a besoin d'être guidé dans l'exécution de ses tâches

B) Le salarié n'a pas besoin d'être guidé dans l'exécution de ses tâches

Si réponse B) passer à la question suivante

2 Contrôle du travail

A) Le travail du salarié est contrôlé directement au moment de son exécution

B) Le travail du salarié est contrôlé à postériori de son exécution

Si réponse B) passer à la question suivante

3 Travail en équipe

A) Le salarié travaille seul à l'exécution de son travail

B) Le salarié travaille avec d'autres personnes dont il gère le travail

Si réponse B) passer à la question suivante

4 Engagement financier

A) Le travail du salarié n'engage pas directement les finances de sa structure

B) Le travail du salarié engage directement les finances de sa structure

Si réponse B) passer à la question suivante

5 Méthode de travail

A) Le salarié ne choisit pas sa méthode de travail sans en référer à un supérieur

B) Le salarié choisit sa méthode de travail seul sans en référer à un supérieur

Si réponse B) passer à la question suivante

6 Participation aux décisions

A) Le salarié ne participe pas aux décisions concernant sa structure

B) Le salarié participe aux décisions concernant sa structure

Si réponse B) passer à la question suivante

7 Définition des objectifs

A) Le salarié ne définit pas le fonctionnement et les objectifs de la structure

B) Le salarié définit le fonctionnement et les objectifs de la structure

CLASSEMENT

1

Groupe 1 – 12,31 € / 12,43 € brut/h

Le salarié effectue son travail constitué de tâches simples directement sous la responsabilité et l'autorité d'un supérieur (collègue, dirigeant…) qui lui indique comment procéder. Son action n'engage pas les finances de sa structure : **groupe 1 — 12,31 € brut de l'heure * ou 12,43 € brut de l'heure ****

(Animateur de C.L.S.H., Animateur sportif stagiaire – CQP, B.P.E.J.P.S. en formation)

2

Groupe 2 – 12,43 € / 12,68 € brut/h

Le salarié effectue son travail constitué de tâches simples dont il maîtrise les procédés directement sous la responsabilité et l'autorité d'un supérieur (collègue, dirigeant). Son action n'engage pas les finances de sa structure : **groupe 2 — 12,43 € brut de l'heure * ou 12,68 € brut de l'heure ****

(Animateur sportif débutant, animateur sportif initiation – CQP, B.P.E.J.P.S.)

3

Groupe 3 – 13,17 € / 13,44 € brut/h

Le salarié effectue son travail constitué de tâches simples dont il maîtrise les procédés avec un contrôle à postériori de l'exécution des tâches et sous l'autorité d'un supérieur (collègue, dirigeant). Il exécute une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet mais son action n'engage pas les finances de sa structure : **groupe 3 — 13,17 € brut de l'heure * ou 13,44 € brut de l'heure ****

(Educateur sportif, Entraîneur, Professeur, Entraîneur-adjoint, Entraîneur équipe de jeunes – B.P.J.E.P.S., B.E. 1)

4

Groupe 4 – 13,84 € / 14,12 € brut/h

Le salarié effectue son travail constitué de tâches complexes dont il maîtrise les procédés avec un contrôle à postériori de l'exécution des tâches et sous l'autorité d'un supérieur (collègue, dirigeant). Il exécute une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet et pour laquelle il organise le travail d'autres personnes (collègues, bénévoles) mais son action n'engage pas les finances de sa structure : **groupe 4 — 13,84 € brut de l'heure * ou 14,12 € brut de l'heure ****

(Entraîneur, Entraîneur-coordinateur, Directeur sportif petites structures, Formateur – B.P.J.E.P.S., D.E.J.E.P.S.)

CLASSEMENT (suite)

1

Groupe 5 – 15,39 € / 15,70 € brut/h

Le salarié effectue son travail constitué de tâches complexes dont il maîtrise les procédés avec un contrôle à postériori de l'exécution des tâches et sous l'autorité d'un supérieur (collègue, dirigeant). Il exécute une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet et pour laquelle il organise le travail d'autres personnes (collègues, bénévoles). Son action engage les finances de sa structure : **groupe 5 — 15,39 € brut de l'heure * ou 15,70 € brut de l'heure ****

(Directeur sportif, Directeur technique, Responsable de section Responsable de formation – D.E.J.E.P.S.

2

Groupe 6 – 18,90 € / 19,27 € brut/h

Le salarié effectue sous sa propre responsabilité son travail constitué de tâches complexes dont il maîtrise les procédés. Il exécute une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet et pour laquelle il organise le travail d'autres personnes (collègues, bénévoles). Son action engage les finances de sa structure : **groupe 6 — 18,90 € brut de l'heure * ou 19,27 € brut de l'heure ****

(Directeur sportif, Directeur technique grosse structure, Responsable de service – D.E.J.E.P.S., Management)

3

Groupe 7 – 22,30 € / 22,75 € brut/h

Le salarié effectue sous sa propre responsabilité son travail constitué de tâches complexes dont il maîtrise les procédés. Il exécute une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet dont il participe à la définition des objectifs et pour laquelle il organise le travail d'autres personnes (collègues, bénévoles). Son action engage les finances de sa structure : **groupe 7 — 22,30 € brut de l'heure * ou 22,75 € brut de l'heure ****

(Directeur général, Responsable de département – D.E.S.J.E.P.S., Management)

4

Groupe 8 – 25,73 € / 27,02 € brut/h

Le salarié effectue sous sa propre responsabilité et selon ses propres décisions son travail constitué de tâches complexes dont il maîtrise les procédés. Il réalise une mission complète inscrite dans le cadre d'un programme ou projet dont il définit les objectifs et pour laquelle il dirige le travail d'autres personnes (collègues, bénévoles). Son action engage les finances de sa structure : **groupe 8 — 25,73 € brut de l'heure * ou 27,02 € brut de l'heure ****

(Directeur général – D.E.S.J.E.P.S., Management)

* Salaire minimum conventionnel applicable pour les salariés effectuant plus de 10 heures par semaine
** Salaire minimum conventionnel applicable pour les salariés effectuant moins de 10 heures par semaine

Cadre Réglementaire, Obligations RH et APS en Milieu Professionnel Associatif

Synthèse exhaustive du cadre juridique, des obligations administratives et de la gestion des risques professionnels applicables aux employeurs sportifs, fondée sur l'analyse croisée du Code du travail, du Code du sport et du Code de la sécurité sociale.

Pilier 1 – DUERP

Évaluation et prévention de l'ensemble des risques professionnels pour tous les salariés.

Pilier 2 – Gestion RH

Formalités d'embauche, suivi du temps de travail et application de la CCNS.

Pilier 3 – APS au Travail

Organisation, régime social des avantages (LFSS 2021) et encadrement par professionnels diplômés.

THÈME 1

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Obligations légales

L'art. L. 4121-1 du Code du travail impose à tout employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, de mettre en œuvre des actions de prévention et de procéder à un diagnostic systématique des risques par unité de travail. Depuis 2001, les résultats sont transcrits dans le **DUERP** (art. R. 4121-1 et R. 4121-2), applicable à tous les salariés : entraîneurs, administratifs, temps partiels, CDII.

Mise à jour & accès

Mise à jour **au moins une fois par an**, lors de tout aménagement important ou d'une nouvelle information sur un risque. Un avis d'accès doit être affiché visiblement. Le document est accessible aux salariés, CSE, médecin du travail, inspection du travail et agents CRAM.

Catégories de risques

Postes de travail

Ergonomie, installation du salarié.

Locaux & lieux

Chutes, bruit, incendie, électricité, produits chimiques.

Risques immatériels

Risques psychosociaux : stress, harcèlement moral ou sexuel, handicap.

Déplacements & tiers

Risque routier, intervention de personnels extérieurs.

Sanctions encourues

- Défaut de rédaction/mise à jour : contravention 5e classe (max. **1 500 €** — art. R. 4741-1).
- Défaut d'affichage : contravention 4e classe (**750 € par salarié concerné** — art. R. 4741-3).
- Non-respect d'une mise en demeure DIRECCTE : jusqu'à **1 500 € par salarié** (art. R. 4741-2).

THÈME 1 — SUITE

Les 9 Principes Généraux de Prévention

Conformément à la circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 (art. L. 4121-2), l'évaluation des risques doit conduire à des actions effectives d'élimination ou de réduction des risques.

1

Éviter les risques

2

Évaluer les risques inévitables

3

Combattre à la source

4

Adapter le travail à l'homme

Conception des postes, choix des équipements pour limiter le travail cadencé ou monotone.

5

Tenir compte de l'évolution technique

6

Remplacer le dangereux

Par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.

7

Planifier la prévention

Intégrant technique, organisation, conditions de travail, relations sociales et facteurs ambiants.

8

Priorité à la protection collective

Sur les protections individuelles.

9

Donner les instructions appropriées

Aux travailleurs.

THÈME 2

Obligations RH dans un Club Sportif



Formalités à l'embauche

- Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE).
- Contrat de travail écrit conforme (CDD, CDI, apprentissage…).
- Convocation à la Visite d'Information et de Prévention (VIP).
- Inscription au Registre Unique du Personnel.



Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

- Classification des emplois et grilles de salaires minimums.
- Régime du temps de travail, heures complémentaires et supplémentaires.
- Congés payés et indemnités de rupture spécifiques.



Gestion du temps de travail

Entraînements en soirée, compétitions le week-end, stages : suivi rigoureux des heures, temps de pause et repos obligatoires pour éviter contentieux prud'homaux ou redressements.



Suivi administratif permanent

- Bulletins de paie conformes et cotisations sociales à date.
- Entretiens professionnels obligatoires.
- Suivi des formations continues et évolution des compétences.

THÈME 4

Équipements Sportifs, Aménagements et Encadrement Réglementé

Exploitation d'une salle de sport

L'employeur revêt la qualité d'**exploitant d'un établissement APS** et doit respecter :

- Trousse de premiers secours et moyen de communication fonctionnel.
- Affichage visible : diplômes des intervenants, garanties d'hygiène/sécurité, attestation RC.
- Télédéclaration de l'équipement (art. L. 312-2 du Code du sport).
- Mise à disposition **sans encadrement strictement interdite**.
- En cas de location à des tiers : l'utilisateur devient co-exploitant et doit vérifier la conformité.

Vestiaires, douches & tenues

Aucune obligation légale de créer des sanitaires sportifs spécifiques. La mise à disposition ne constitue pas un avantage en nature. En revanche, la fourniture ou le remboursement de **tenues de sport** est un avantage en nature/espèces, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Encadrement rémunéré — Diplômes exigés

Type d'encadrement	Diplôme requis	Formalités
Salarié / Indépendant / Prestataire (rémunéré)	Diplôme RNCP obligatoire (art. L. 212-1) : BPJEPS, DEJEPS, DEUST, CQP. **Diplômes fédéraux exclus.**	Déclaration préfecture, carte professionnelle à jour, affichage des titres.
Bénévole	Aucun diplôme légalement exigé par le Code du sport.	L'employeur doit vérifier la compétence (ex. diplôme fédéral) au titre de son obligation générale de sécurité.

⚠ Obligation de vigilance : pour tout contrat > 5 000 € HT, l'attestation de vigilance URSSAF du prestataire est requise. Les diplômes et la carte professionnelle sont vérifiables en ligne via le portail gouvernemental.

Les installations et activités doivent être adaptées et accessibles aux travailleurs handicapés (art. L. 100-3 du Code du sport — principe de non-discrimination).