

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

**Avenant n° 147 du 23 janvier 2020**  
relatif à la mise à jour du texte de la convention collective

NOR : ASET2050340M

IDCC : 2511

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CoSMoS ;**

**CNEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel, chapitre III et partie du chapitre VI relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle continue (chapitre VIII et partie du chapitre II relative au paritarisme de branche).

Le présent avenant poursuit ces travaux de mise à jour du texte conventionnel, plus précisément concernant les chapitres suivants de la CCNS :

- suite du chapitre II « Dialogue social et paritarisme » ;
- chapitre IV « Contrat de travail » ;
- première partie du chapitre V « Le temps de travail » ;
- suite du chapitre VI « Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail » ;
- chapitre VII « Les congés » ;
- chapitre XI « Pluralité d'employeurs – Groupements d'employeurs ».

## Article 1<sup>er</sup>

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre II de la CCNS.

Le point C de l'article 2.1.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « C. Établissement du rapport annuel d'activité »

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

L'article 2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 2.4 | Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement »

#### 2.4.1. Principes généraux

Par principe, la négociation d'accords collectifs d'entreprise est mise en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical (syndicaux) lorsque la structure est pourvue d'un tel représentant.

À défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'accords collectifs d'entreprise et l'interlocuteur de l'employeur dépendent de l'effectif de la structure. Les règles applicables sont prévues aux articles L. 2232-21 à L. 2232-26 du code du travail.

Dans tous les cas, lorsque l'accord collectif porte sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés ou le compte épargne temps, il doit être transmis à la branche, en application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

L'adresse mail de transmission de ces accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des signataires, est la suivante : [cppnisport@gmail.com](mailto:cppnisport@gmail.com).

### 2.4.2. Moyens et protection

Dans tous les cas, le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, chaque salarié mandaté ou chaque membre élu de la délégation du personnel du CSE appelé à participer à une négociation bénéficie du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-27 du code du travail et de la protection prévue à l'article 3.4 de la CCNS. »

## Article 2

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre IV de la CCNS.

Le préambule de l'article 4.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « 4.1.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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 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. »

L'article 4.1.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « 4.1.1.1. Égalité professionnelle entre femmes et hommes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 femmes et les hommes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2.1 est complété de la manière suivante :

« Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment : »

L'article 4.4.2 est renommé « Départ ou mise à la retraite ».

Il est ajouté le préambule suivant à l'article 4.4.2 :

**« 4.4.2. Départ ou mise à la retraite**

Lorsque le salarié décide de rompre son contrat de travail en liquidant effectivement sa (ou ses) pension(s) de retraite, le régime applicable est celui d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'employeur peut également envisager de sa propre initiative une mise à la retraite du salarié lorsque les conditions prévues par les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail sont remplies. »

L'article 4.4.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

**« 4.4.2.1. Préavis**

En cas de départ ou de mise à la retraite, sauf disposition légale plus favorable, les préavis à respecter sont ceux prévus à l'article 4.4.1 du présent chapitre. »

Les articles 4.4.2.3 et 4.4.2.4 sont supprimés.

L'article 4.4.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

**« 4.4.3.3. L'indemnité de licenciement**

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein. »

L'article 4.6 est modifié de la manière suivante pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

Dans le préambule de l'article 4.6, « les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-1 du code du travail ».

Dans le préambule de l'article 4.6.2, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.1.1, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.2, « l'article L. 3123-14-5 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Toujours dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.7.1, « l'article L. 3123-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-3 du code du travail ».

L'article 4.6.2.4 est supprimé.

Enfin, la totalité de l'article 4.6 relatif au contrat de travail à temps partiel est déplacée dans le chapitre V de la CCNS, à l'article 5.1.5 intitulé « Temps partiel ». Les articles conventionnels sont donc renumérotés en conséquence de la manière suivante :

L'article 4.6 « Le contrat de travail à temps partiel » devient l'article 5.1.5 « Temps partiel ».

L'article 4.6.1 devient l'article 5.1.5.1 « Définition ».

L'article 4.6.2 devient l'article 5.1.5.2 « Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée) ».

L'article 4.6.2.1 devient l'article 5.1.5.2.1 « Durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.1.1 devient l'article 5.1.5.2.1.1 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois ».

L'article 4.6.2.1.2 devient l'article 5.1.5.2.1.2 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois ».

Dans l'article 5.1.5.2.1.2, la référence à l'article 4.6.2.1.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.1.

L'article 4.6.2.1.3 devient l'article 5.1.5.2.1.3 « Modalités d'application de la durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.2 devient l'article 5.1.5.2.2 « Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études ».

Dans l'article 5.1.5.2.2, la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3 et la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.3 devient l'article 5.1.5.2.3 « Dérogation à la demande du salarié ».

Dans l'article 5.1.5.2.3, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.4 étant supprimé, l'article 4.6.2.5 devient l'article 5.1.5.2.4 « Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées ».

Dans l'article 5.1.5.2.4, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1 et la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3.

L'article 4.6.3 devient l'article 5.1.5.3 « Mentions obligatoires dans les contrats ».

L'article 4.6.4 devient l'article 5.1.5.4 « Les heures complémentaires ».

L'article 4.6.5 devient l'article 5.1.5.5 « Compléments d'heures par avenant ».

L'article 4.6.6 devient l'article 5.1.5.6 « Interruption journalière d'activité ».

L'article 4.6.7 devient l'article 5.1.5.7 « Droits des salariés à temps partiel ».

L'article 4.6.7.1 devient l'article 5.1.5.7.1 « Priorité d'accès au temps plein ».

L'article 4.6.7.2 devient l'article 5.1.5.7.2 « Égalité de traitement ».

L'article 4.6.7.3 devient l'article 5.1.5.7.3 « Dépassement permanent de la durée du travail prévue ».

## Article 3

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre V de la CCNS.

Dans l'article 5.1.2.2.1, la mention « de l'article L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le dernier alinéa de l'article 5.1.3.1 est modifié de la manière suivante :

« Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi. »

Un article « 5.1.5 "Temps partiel" » est ajouté, conformément aux dispositions prévues dans l'article 2 du présent avenant.

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5.2.2.1, la mention « Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent » est remplacée par :

« Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent ».

Dans le point 5 de l'article 5.2.3.1, la mention « de l'article L. 3121-36 du code du travail » est remplacée par : « de l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Dans le point 7 de l'article 5.2.3.1, la mention « des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 5.2.3.3 faisant référence au chômage partiel est modifié de la manière suivante :

« Une indemnisation au titre du recours à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables. »

Dans l'article 5.2.4.4, la référence à l'article 4.6.4 est remplacée par : « l'article 5.1.5.4 ».

La mise à jour de l'article 5.3 du chapitre V de la CCNS fera l'objet d'un prochain avenant.

## Article 4

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VI de la CCNS.

L'article 6.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « 6.2.1. Médecine du travail

#### 6.2.1.1. Principe

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

Les règles relatives au suivi de l'état de santé des salariés sont prévues aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

#### 6.2.1.2. Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (art. R. 4624-10 et suivants du code du travail).

Pour les travailleurs de nuit et les mineurs, cette visite doit être réalisée avant leur premier jour de travail (art. R. 4624-18 du code du travail).

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche dans les conditions prévues par les articles R. 4624-22 et suivants du code du travail.

#### 6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du travail (art. R. 4624-16 du code du travail).

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail).

Les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, bénéficient du renouvellement de l'examen médical d'aptitude réalisé lors de l'embauche, suivant une périodicité fixée par le médecin du travail (dans un délai maximal de 4 ans), dans les conditions prévues par l'article R. 4624-28 du code du travail. Une visite intermédiaire est organisée avec un professionnel de santé dans un délai maximal de 2 ans. »

L'article 6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 6.3 | *Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire*

À partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place.

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.3. »

## Article 5

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VII de la CCNS.

Le 8<sup>e</sup> tiret de l'article 7.1.2 « – les périodes militaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« – les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle) ; »

L'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 7.1.3. *Prise de congés payés*

La période de prise du congé payé principal est située entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année. Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-17 à L. 3141-23 du code du travail. »



L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 7.2 | Les congés pour événements familiaux**

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement :

- 5 jours consécutifs ou non pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours consécutifs ou non pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 3 jours consécutifs ou non pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- 1 jour pour déménagement.

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

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

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 7.3.1 est modifié pour être complété de la manière suivante :

« Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté. »

La 1<sup>re</sup> phrase de l'article 7.3.3 est modifiée pour être complétée de la manière suivante :

« Après la naissance de l'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 pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. »

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 7.3.4.3 (« Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis. ») est supprimé.

## Article 6

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre XI de la CCNS.

L'article 11.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **11.1.3. Dispositions spécifiques**

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lorsque les conditions légales en vigueur sont remplies. En application de l'article L. 1253-8-1 du code du travail, ces salariés ne sont décomptés dans les effectifs du groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.



Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, L. 2314-18 et suivants du code du travail, ainsi que dans le chapitre III de la présente convention. »

L'article 11.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 11.2.3. *Médecine du travail*

En cas d'embauche, la visite d'information et de prévention prévue par l'article R. 4624-10 du code du travail n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;
- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années).

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions au renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dans les conditions prévues par les articles R. 4624-23 et suivants du code du travail. »

## Article 7

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 8

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

*Fait à Paris, le 23 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)