

Alerte n°348 du 14 janvier 2026

Extension de l'avenant n°200 du 20 mars 2024 : refonte du Chapitre XII de la CCN Sport et intégration du CDD spécifique

Le 20 mars 2024, les partenaires sociaux de la branche du sport ont signé l'avenant n°200, avenant constitue une réforme, puisqu'il redéfinit l'architecture juridique du chapitre XII et intègre désormais le **CDD spécifique** directement dans ses dispositions.

Cet avenant est devenu obligatoire à la suite de son **extension par arrêté du 11 décembre 2025, publié au Journal officiel du 26 décembre 2025**.

Cette extension s'accompagne toutefois de **réserves et d'exclusions** qui viennent encadrer l'application de certaines dispositions.

1. Une refonte complète du Chapitre XII

L'avenant n°200 ne se limite pas à de simples ajustements. Il procède à une **réécriture intégrale** du Chapitre XII, afin d'en améliorer la lisibilité, la cohérence et l'adaptation aux réalités du secteur sportif.

Les partenaires sociaux rappellent que ces nouvelles stipulations ont un caractère **supplétif** : elles s'appliquent en l'absence de conventions ou accords conclus par discipline, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs à cet avenant. Ces accords sont parfois qualifiés dans le texte d'« accords sectoriels ».

Cette logique vise à préserver les spécificités propres à chaque discipline tout en garantissant un socle commun de règles.

2. L'intégration du CDD spécifique dans le Chapitre XII

L'un des apports majeurs de cet avenant est l'intégration formelle du **CDD spécifique** dans les dispositions du Chapitre XII.

Conséquence majeure : à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant étendu, il n'est **plus possible de recourir au CDD spécifique en dehors du cadre strict du Chapitre XII** de la CCNS. Cela constitue un changement structurant pour les employeurs du secteur, qui doivent désormais se référer exclusivement à ce chapitre.

3. Les réserves et exclusions formulées lors de l'extension



ALERTE JURIDIQUE PSL

L'arrêté d'extension ne reprend pas intégralement le texte conventionnel. Certaines dispositions sont assorties de **réserves d'interprétation** ou sont **exclues** en raison de leur incompatibilité avec les règles d'ordre public du Code du travail.

3.1. Exclusion relative au contrat sportif et aux CDD d'usage

Le 2e alinéa de l'article 12.1 est exclu de l'extension. En effet, le contrat de travail du sportif professionnel (article L. 222-2 du Code du sport) et les CDD d'usage (article D. 1242-1 du Code du travail) reposent sur des fondements juridiques distincts et ne peuvent être assimilés.

3.2. Temps partiel : garanties à compléter

Les articles 12.8.1.3.5 et 12.8.1.3.6, relatifs à la modification de la répartition de la durée du travail et aux heures complémentaires, sont applicables sous réserve qu'un **accord d'entreprise** précise certaines garanties :

- L'égalité de traitement,
- La durée minimale de travail continu,
- Les contreparties accordées aux salariés.

Ces réserves s'inscrivent dans le cadre des articles L. 3123-24 et L. 3123-25 du Code du travail.

3.3. Travail dominical

L'article 12.8.1.4.2 est étendu sous réserve que le travail du dimanche corresponde strictement à l'un des cas prévus par le Code du travail (article R. 3132-5).

En outre, le respect du repos hebdomadaire (articles L. 3131-1 et L. 3131-2) demeure impératif : un salarié ne peut pas travailler plus de six jours consécutifs.

3.4. Forfait jours et droit à la déconnexion

Le dispositif relatif au forfait jours (article 12.8.1.6) n'est applicable que si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur précise les modalités concrètes du **droit à la déconnexion**, conformément aux articles L. 3121-64 et L. 3121-65 du Code du travail.

3.5. Maintien de salaire en cas de maladie

Plusieurs alinéas de l'article 12.11.1 sont étendus sous réserve du respect des règles légales relatives au maintien de salaire.

La disposition plafonnant le montant du maintien de salaire est, quant à elle, **exclue** de l'extension, car elle contrevient au principe selon lequel le salaire de référence correspond à la rémunération brute sans plafond.

4. Conséquences pratiques pour les employeurs

L'avenant n°200 impose aux structures sportives un important travail de mise en conformité :

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Revue des contrats en cours (notamment les CDD spécifiques),
- Adaptation des pratiques en matière de temps de travail,
- Vérification des dispositifs de forfait jours,
- Mise à jour des grilles salariales,
- Sécurisation des clauses relatives au repos, au travail dominical et au maintien de salaire.

Il est fortement recommandé aux employeurs de procéder à un **audit social** afin d'anticiper tout risque contentieux.

Vous pouvez retrouver l'avenant sur le site Légifrance (avec les réserves et exclusions formulées lors de l'extension de l'avenant) :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000049756246?idConteneur=KALICONT000017577652&origin=list

Attention, l'édition de la CCNS du Cosmos de juillet 2025 n'est pas à jour. Veuillez-vous reporter directement à l'avenant lorsque vous travaillez sur le chapitre XII de la CCNS.