

FICHE PRATIQUE N° 5

La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

Signée entre, les représentants de plusieurs organisations syndicales de salarié et des deux organisations syndicales d'employeurs, le 7 Juillet dernier, la CCNS entrera en application dès son extension, c'est-à-dire courant le premier semestre 2006. Elle pourrait être applicable dès le début de la prochaine saison sportive.

Nous ne rappelons, dans cette fiche pratique, que succinctement les principaux points.

La CCNS règle [...] les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale se situe dans l'un des domaines suivants : organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ; gestion d'installations et d'équipements sportifs ; enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ; promotion et organisation de manifestations sportives.

Elle permet de clarifier les relations employeurs-salariés ; compléter les dispositions du code du travail pour s'adapter aux particularités du secteur associatif sportif ; faire reconnaître le sport dans sa dimension sociale et économique ; favoriser l'emploi et la professionnalisation du secteur ; offrir aux employeurs sportifs tous les outils du droit du travail permettant de faire face à l'ensemble des contraintes prévues au code du travail et aux situations particulières rencontrées

Elle comprend treize articles, mais nous ne retiendrons ici que les six plus importants.

Champ d'Application (Chapitre 1)

Sauf exception, sont concernées les associations relevant des Codes NAF 92.6A et 92.6C

Le Contrat de Travail (Chapitre 4)

Il favorise le développement et la structuration de l'emploi dans la branche professionnelle sport.

Doivent y figurer : la période d'essai ; les absences en cas de maladie ou accident de travail ; la rupture du contrat de travail ; la retraite des salariés ; le licenciement

La CCNS permet de conclure certains types de contrats dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit. Elle permet de compléter les dispositions du code du travail pour s'adapter aux particularités du secteur associatif sportif

Les différents types de contrats de travail

- **à temps partiel** : article L212-4-2 du Code du travail La durée du travail doit être inférieure à la durée légale conventionnelle du travail.

Particularité : si plus d'une interruption journalière et/ou si interruption supérieure à 2 heures, une compensation de 1 à 3 heures par mois selon les situations est prévue.

- **saisonnier** : conclu dans les conditions prévues à l'article L122-1-1, 3° du Code du travail.

- **intermittent - CDI** (à temps partiel) : temps de travail contractuel < 1250 heures sur une période de 36

semaines maximum. Ce sont des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées, à savoir : les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...), et les emplois occupés dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

- **d'intervention - CDD** : il est réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationales ou internationales d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps. Sa durée est liée à celle de l'événement sportif. La durée du travail, quant à elle, pourra être portée à 60 heures par semaine, dans la limite, toutefois, de trois semaines consécutives. Le versement d'une prime de 10% du montant de sa rémunération totale brute + prime de précarité est prévue.

La CCNS ne remet pas en cause les bases forfaitaires URSSAF.

Le contrat de travail écrit sera obligatoire dès l'extension de la CCNS, pour toute signature après cette date.

Le Temps de Travail (Chapitre 5)

C'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, c'est-à-dire : 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.

L'amplitude journalière est de 10h de travail par jour maximum ou 12h de travail par jour (2 fois/semaine ou 3 fois/mois ou 12 fois/an)

Les heures supplémentaires dans le contingent légal ouvrent droit à majoration ou à compensation ; celles effectuées au delà du contingent légal ouvrent droit à repos compensateur.

FICHE PRATIQUE N° 5

La CCNS (suite ...)

Si le jour de **repos hebdomadaire** ou les jours fériés sont travaillés : soit le salaire est majoré de 50%, soit il ouvre droit à un repos compensateur (1,5 x temps travaillé). Pour le premier Mai, le salaire sera majoré de 100%, pas de repos compensateur possible.

La modulation du temps de travail doit s'effectuer sur une période annuelle définie, de 12 mois consécutifs avec un temps de travail moyen annuel ≤ 35 heures hebdomadaires. 1575 heures annuelles au maximum plus la journée de solidarité. Elle comprend l'alternance de périodes de haute activité et d'activité réduite :

- période de haute activité si supérieure ou égale à 41 heures par semaine, 8 semaines consécutives au maximum.

Entre 2 périodes hautes : minimum 2 semaines de 35h ou congés ; semaine de 48h : maxi 14 semaines par an (mais moyenne sur 12 semaines consécutives ≤ 44 h)

- périodes d'activité réduite : la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journées ou demi-journées non travaillées et cumulables.

Les horaires peuvent être modifiés en cours de modulation, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours, l'accord du salarié est indispensable et les changements donnent droit à contrepartie de repos.

La modulation est applicable aux contrats à temps partiel, sous réserve de l'accord du salarié, avec au maxi 34 heures hebdomadaires incluant la variation hebdomadaire + ou - 1/3 du temps prévu au contrat, 2 heures travaillées par jour au minimum, 28 heures par mois au minimum, le délai de prévenance étant de 7 jours

Les cadres

- Cadres dirigeants : rémunération forfaitaire et heures de travail indéterminées

- Cadres intégrés : suivent l'horaire collectif ou possibilité de forfait en heures 1575 (+7)

- Cadres autonomes : forfait en jours de 214 jours (+1) avec la possibilité d'un forfait en heures de 1575 heures (+7)

Particularité : l'astreinte doit être prévue dans le contrat de travail avec une contrepartie : 2h30 de repos pour 24 heures d'astreinte.

Le trajet domicile-travail n'est pas considéré temps de travail effectif.

Le temps de déplacement, en dehors des heures de travail, est contrepartie (hors cadre en forfait jour) : repos de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%. Une contrepartie financière équivalente est possible.

Si présence nocturne obligatoire : rémunération complémentaire de 2h30 par nuitée de 11h maximum avec majoration de 25%, à l'exclusion de toute autre majoration.

Accompagnement et encadrement d'un groupe : une rémunération calculée sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération, est prévue en cas de présence nocturne. Les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65ème heure hebdomadaire, sont comptabilisées en heures supplémentaires.

La Formation Professionnelle (Chapitre 8)

Les enjeux sont la mutualisation des contributions conventionnelles et le développement de la formation pro-

fessionnelle. Les fonds collectés seront destinés à financer les formations des salariés et des employeurs selon les directives de la CPNEF. Actuellement 2 OPCA pour la branche du sport : Agéfos-PME et Uniformation

Classification et Rémunération (Chapitre 9)

C'est harmoniser les rémunérations en fonction des postes en créant des groupes de classification.

La classification dans un groupe ne dépend pas d'un titre, d'un diplôme, d'une certification professionnelle ou de la rémunération actuelle. Elle dépend de la nature des tâches effectuées, de la technicité de ces tâches, de la responsabilité confiée et du degré d'autonomie.

- Groupe 1 : Employé : Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.

- Groupe 2 : Employé : Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi

- Groupe 3 : Technicien : Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir-faire technique spécialisé exécution

- Groupes 4 et 5 : Technicien : Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou de fonctions par délégation requérant une conception des moyens

- Groupes 6 et 7 : Cadre : Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.

-Groupe 8 : Cadre dirigeant

Rémunération

La rémunération individuelle, librement fixée par l'employeur en fonction du poste considéré et de la compétence du salarié, doit respecter le Salaire Minimum Conventionnel (SMC mensuel brut de 1230 €, soit 14760 € par an), basé sur la répartition en 8 groupes. 1 à 6 : 12 SMC à 21 SMC ; 7 et 8 : 25 SMC et 29 SMC, rémunération à laquelle s'ajoute la prime d'ancienneté, à savoir : à la date d'extension : 85 % du SMC pour les groupes 1 à 5 et 75 % du SMC pour les groupes 6 à 8 ; à la date extension + 1 an : 90 % du SMC pour les groupes 1 à 5 et 85 % du SMC pour les groupes 6 à 8 ; à la date extension + 2 ans : 100 % du SMC pour tous les groupes.

Il faut travailler avec le salarié concerné sur l'analyse de son poste et se faire aider par sa fédération ou son syndicat dans cette démarche

Prévoyance (Chapitre 10)

Obligation d'adhérer à un régime de prévoyance parmi les organismes actuellement désignés : AG2R, GNP, IONIS, Mutualité Française.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette convention, mais il est primordial de l'anticiper en ouvrant dès maintenant les discussions au sein de vos structures

Quelques sites utiles pour retrouver l'intégralité du texte :

<http://centre.franceolympique.com>

www.cosmos.asso.fr

www.orcom.fr