



Convention Collective Nationale du Sport

La Convention Nationale du Sport (CCNS) est applicable depuis le 26 novembre 2006 à tous les employeurs de la branche sport

Une avancée pour le mouvement sportif :

Pourquoi ?

- Pallier à un manque ,
- Adapter le droit du travail à la spécificité du mouvement sportif,
- Reconnaître socialement et économiquement le secteur sportif,
- Favoriser l'emploi et la professionnalisation du secteur sportif.

Pour qui ?

Pour les entreprises exerçant leurs activités principales dans l'un des domaines suivants :

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

Trois situations particulières : (chapitre 1)

- avant 1998 et après 1999 pour ceux qui adhèrent à la Convention Collective Nationale de l'Animation,
- ceux qui adhèrent à une autre convention collective ou accord ou charte,
- ceux qui appliquent la Convention Collective Nationale du Golf

La branche sport est composée de :

→ Syndicats employeurs (COSMOS, CNEA) et de syndicats salariés (CGT, FO, CFDT...) qui négocient la CCNS et la font vivre.

→ 13 chapitres : champ d'application, dialogue social et paritarisme, liberté d'opinion - droit syndical - représentation des salariés, contrat de travail, temps de travail, principes généraux en matière d'hygiène - sécurité - santé - condition de travail, congés, formation professionnelle, classification et rémunération, prévoyance, pluralité d'employeurs /groupement d'employeurs, sport professionnel, épargne salariale - compte épargne temps.

Le contrat de travail (chapitre 4)

Mentions obligatoires du contrat de travail :

- La classification du salarié : dénomination précise et succincte de l'emploi et attribution d'une groupe.
- La rémunération : le salaire de base. Il ne doit pas être inférieur au Salaire Minimum Conventionné du groupe de classification attribué au salarié.
- La durée du travail : durée de référence, sujétions particulières, préciser le ou les jours de repos, les modalités de récupération
- L'identité des parties.
- La nature du contrat (CDD, CDI, temps complet, temps partiel).
- La date d'embauche.
- Le lieu de travail : indiquer le lieu d'activité principal et la zone de mobilité géographique.
- Les avantages en nature.
- Les modalités de la période d'essai.
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées.
- Le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance.
- La référence à la convention collective et les modalités de sa consultation.

Le temps de travail (chapitre 5)

« Le temps de travail effectif 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 préoccupations personnelles. » (art.5.1)

La CCNS précise :

Durée quotidienne maximum pour les - 18 ans : 8 heures

Durée quotidienne maximum de travail : 10 heures ; maximum 12 heures (pas plus de deux fois dans la même semaine, ni plus de trois fois dans le mois, ni plus de 12 jours par an).

Amplitude horaire maximum journalière : 13 heures

Amplitude maximum de travail : 6 heures, puis une pause de 20 min.

Durée hebdomadaire de travail maximum : 44 heures

Repos quotidien : 11 heures consécutives

Repos hebdomadaire : 35 heures consécutives

Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle liée au contrat de travail.

La CCNS a opté pour un système de récupération en temps.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile (lundi 0 heure au dimanche 24 heures).

→ Maximum 90 heures par an à la demande de l'employeur, le salarié est tenu de les réaliser

→ Au-delà, le salarié est en droit de refuser

→ Au-delà de 220 heures, une demande auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est nécessaire.

Contreparties des heures supplémentaires : (article 5.1) Situations particulières : (article 5.3)

Le repos compensateur de remplacement ou la rémunération.

- Pour les 4 premières heures majoration de 10 %
- De 5 à 8 heures supplémentaires majoration de 25 %
- Au-delà de 8 heures majoration de 50 %

→ les cadres

→ les personnels non cadres itinérants

→ autres situations particulières (astreintes, travail de nuit, équivalences)

La classification et la rémunération (chapitre 9)

La classification des salariés : (article 9.1)

- En fonction des missions et des tâches selon 3 critères : AUTONOMIE – RESPONSABILITE – TECHNICITE
- Ne dépend ni du diplôme, ni de la rémunération actuelle
- La décision finale appartient à l'employeur

Prime d'ancienneté

une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :

justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention (donc depuis le 26 novembre 2008) ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après embauche lorsque le salarié a été embauché après la date de l'extension.

La rémunération : (article 9.2)

- A un groupe correspond une rémunération minimale déterminé en fonction du SMC (Salaire Minimum Conventionné). Le SMC est fixé à 1245 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007.
- Au 1er avril 2009, le SMC est fixé à 1 274,87 €
- 1 281,25 € au 1^{er} septembre 2009.
- 1 294,06 € au 1^{er} janvier 2010.

→ Le SMC est négocié par les partenaires sociaux de la branche (c'est un minimum, pas un maximum).

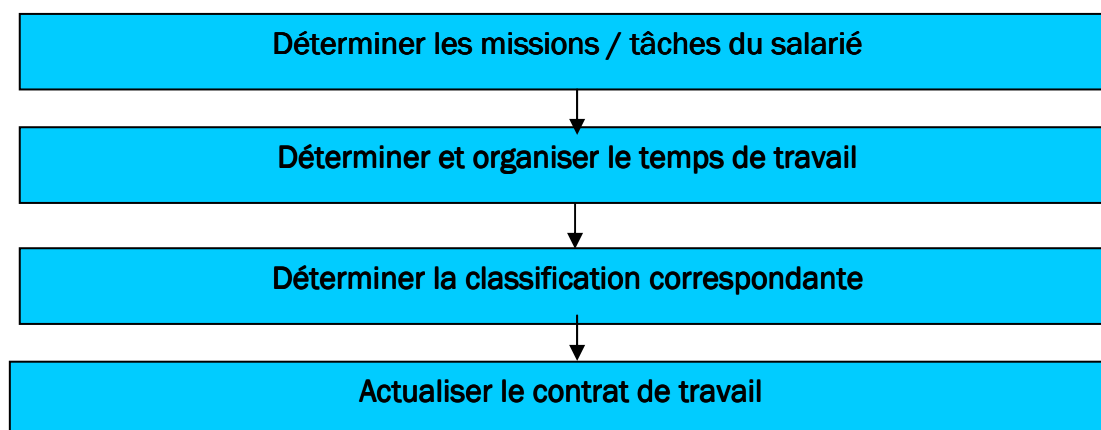
Groupe	Périodicité	Majoration	Groupe	Périodicité	Majoration
1 Employé	Mensuel	SMC majoré de 5 %	5 Technicien	Mensuel	SMC majoré de 40 %
2 Employé	Mensuel	SMC majoré de 8 %	6 Cadre	Mensuel	SMC majoré de 75 %
3 Technicien	Mensuel	SMC majoré de 17,8 %	7 Cadre	Annuel	25 SMC
4 Technicien	Mensuel	SMC majoré de 25 %	8 Cadre	Annuel	29 SMC

La classification : (article 9.3)

Groupes	définition	autonomie	responsabilité	technicité
Employé (gp1)	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer
Technicien (gp3)	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir faire technique spécialisé	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération
Cadre (gp6)	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	

Méthodologie pour remplir les obligations liées à la CCNS

Les différentes étapes :



Déterminer les missions / tâches du salarié

- déterminer avec le salarié la liste des missions et des tâches qui lui sont attribuées.
- la fiche de poste se compose en outre :
 - de la finalité du poste
 - de la définition du poste
 - des activités
 - de son degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité
 - des compétences requises

2. Déterminer et organiser le temps de travail

- déterminer le volume horaire nécessaire afin d'effectuer les missions et tâches définies dans la fiche de poste.
- élaborer le planning prévisionnel et organiser des règles définies dans le cadre de la CCNS (travail du dimanche, encadrement de groupe, calendrier sportif...).

Déterminer la classification correspondante

- la rédaction de la fiche de poste permet de déterminer le degré d'autonomie, responsabilité et technicité de l'emploi et donc de son groupe selon la grille de classification
- comme pour la fiche de poste, il est important d'associer le salarié à cette classification.

4. Actualiser le contrat de travail

- déterminer les mentions obligatoires et indispensables à faire figurer sur le contrat de travail
 - rédiger un avenant au contrat de travail
 - rédiger un nouveau contrat de travail
- => le choix entre les deux solutions est déterminé en fonction du nombre et de l'importance des modifications.

La Convention Collective Nationale du Sport est évolutive

La CCNS est vivante, de nombreuses modifications vont arriver. Il est nécessaire de se tenir informé régulièrement.

Des lieux d'informations :

- Les fédérations sportives
- Le COSMOS et le CNEA
- Le CROS et les CDOS

Liens utiles :

- <http://cosmos.fr>
- <http://centre.franceolympique.com>
- <http://www.franceolympique.com/>
- <http://www.cnea-syn.org>