



Consultable sur le site www.cosmos.asso.fr

La Convention Collective Nationale du Sport

Réalisation : Yolande Jaberg

Secrétaire Générale

Convention collective nationale du sport 19/12/06



Convention collective nationale du sport (CCNS)

L'arrêté d'extension de la CCNS a été publié au journal officiel du 25/11/06



De par leur activité principale les clubs sportifs sont majoritairement concernés

I
A qui s'applique la CCNS ?

Moyen

Analyser la situation individuelle de chaque personne intervenant au sein de votre club en vérifiant si la définition lui correspond



En Pratique

Est un salarié, toute personne qui s'engage à travailler pour le compte d'une autre, moyennant rémunération

Prestation de travail

Effectif et réalisé au profit de l'employeur

Rémunération

Somme d'argent, avantages en nature (logement, matériel, nourriture)

Lien de subordination

Exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de :

- donner des ordres
- contrôler l'exécution
- sanctionner les manquements



ATTENTION

L'arrêté d'extension énonce un certain nombre d'exclusions et des réserves

Dispositions exclues

Qu'est-ce que ?

Dispositions assorties de réserves

Elles ne sont pas applicables

Elles sont applicables en tenant compte des observations effectuées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Toutes ces précisions sont indiquées sur le site par des n° de 1 à 26 en tête des chapitres concernés



II

Quelles conséquences pour les salariés en poste ?

- des droits nouveaux pour les salariés
- des outils juridiques pour les employeurs



Un état des lieux - Comment ?

Action

Moyen

En Pratique

Expliquer la situation individuelle de chaque salarié (rémunération, avantages acquis, temps de travail, type de contrat)

Établir pour chacun une fiche de poste avec les missions synthétisant les relations de travail entre le club et le salarié (durée de travail, type de contrat, type d'activité, particularité de l'activité : travail le dimanche, la nuit, fluctuation temps plein, partiel, déplacements...)

- A. Rémunération
- B. Avantages acquis
- C. Temps de travail
- D. Type de contrat



A - Rémunération

- Grille de classification en 8 groupes
- A chaque groupe correspond un salaire minimum conventionnel : SMC (qui ne doit jamais être inférieur au SMIC)
- Positionner chaque salarié dans la grille pour comparer son salaire et le SMC du groupe
- Le diplôme n'est pas un critère classant
- La classification se base en fonction du poste occupé
- La classification est déterminée sur les compétences et aptitudes nécessaires pour la tenue du poste
- 3 critères à étudier :

AUTONOMIE - RESPONSABILITE - TECHNICITE



ATTENTION

pour un club omnisports

- Cette classification sera réalisée de concert avec les autres sections
- L'utilisation de mêmes outils, de mêmes méthodes entre sections est indispensable.
- La CCNS prévoit aussi des dispositions particulières en cas de polyvalence des tâches.



B – Avantages acquis

- Ils doivent être identifiés pour savoir s'ils sont plus avantageux que ceux de la CCNS
- Ces avantages sont des droits déjà ouverts (ex : une prime de 13^e mois déjà versée les années précédentes est un avantage individuel acquis, par contre n'est pas un avantage acquis le mode de calcul plus avantageux de l'indemnité de licenciement pour un salarié qui ne l'a pas encore été.)
- Il peut s'agir de droits individuels ou collectifs
- Une fois identifiés, ces avantages doivent être comparés avec la CCNS – l'analyse se fait pour chaque avantage se rapportant à la même cause
- Le club maintiendra les avantages les plus favorables pour les seuls salariés en poste le jour de l'exécution de la CCNS.



C – Temps de travail

- La CCNS qualifie expressément le temps de travail effectif certaines périodes. ex : temps d’habillage et de déshabillage sur le lieu de travail si une tenue est nécessaire.
- Selon la CCNS le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. (art. 5.1 de la CCNS et art. L 212.4 du code du travail)



D – Type de contrat

- La CCNS offre de nombreuses possibilités juridiques pour l'élaboration du contrat le plus adapté à la situation de chaque salarié.
- La nature de l'activité (permanente ou temporaire)
- Les caractéristiques (temps plein – partiel – variable en cours d'année, de nuit, les jours fériés, le dimanche) sont précisées. (cf. les fiches techniques FFCO pour exemple de contrat)



III

Comment informer les salariés ?

Action

Le club doit informer les salariés de l'application de la CCNS



La modification **CONCERTEE** du contrat de chaque salarié

Moyen

L'information est à la fois individuelle et générale

En Pratique

Informés individuellement

par un courrier simple

Informés collectivement

indiquer le lieu ou elle est consultable

(le club doit tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la CCNS sur le lieu de travail.
(art. L. 135-7 code du travail)



IV

Comment modifier le contrat de travail - le formaliser ?

Action

Tous les salariés doivent se voir proposer un contrat de travail écrit incorporant au moins les mentions obligatoires prévues par la CCNS

Moyen

Après la rédaction d'une fiche descriptive de poste et d'une proposition d'avenant, inviter chaque salarié à un entretien pour les termes du contrat

En Pratique

- A. Qui peut modifier les contrats ?
- B. Comment modifier les contrats ?
- C. Peut-on imposer les modifications ?



A – Qui peut modifier les contrats ?

- ↪ Seul son représentant légal (le Président) peut contracter des engagements au nom du club.
- ↪ L'avenant est préparé par les dirigeants du club.

B – Comment modifier les contrats ?

- ↪ Les situations impliquant de lourdes modifications conduisent à une réécriture des contrats.
- ↪ Dans les autres cas, un avenant est suffisant.

C – Peut-on imposer la modification ?

- ↪ La conclusion d'un avenant suppose un accord mutuel.
- ↪ Le club ne peut imposer une modification unilatérale.



V

Quelles sont les incidences de la CCNS sur le bulletin de salaire ?

Action

Intégrer dans le bulletin de paie les modifications induites par l'entrée en vigueur de la CCNS

Moyen

Recenser les nouveaux paramètres et règles affectant la relation de travail (clarification, temps de travail...)

En Pratique

Pour tous les salariés le bulletin doit indiquer outre les éléments y figurant déjà (art. R 143-2 du code du travail)





- ◆ L'intitulé de la CCNS (code 25 II)
- ◆ La position du salarié dans la classification conventionnelle
- ◆ La rémunération brute tenant compte du SMC du groupe

Et le cas échéant :

La prime exceptionnelle de revalorisation salariale égale à 2% du SMC du groupe 3 (uniquement pour ceux sans dispositif d'ancienneté, ayant 4 ans d'ancienneté à l'extension et dont la rémunération est inférieure au SMC du groupe à la date d'extension)

Cette prime est versée chaque mois (pour ces personnes, il y a donc application immédiate du dispositif d'ancienneté à concurrence de 2% du SMC du groupe 3)

La prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5% du SMC du groupe 3 pour tous les salariés du groupe 1 ayant 3 ans d'ancienneté lors de l'extension (prime versée en 1 seule fois). Les autres salariés du groupe 1 n'ayant pas d'ancienneté requise lors de l'extension, ou étant recrutés après celle-ci toucheront cette prime 3 ans après leur embauche.



VI

A

partir de quand s'applique la CCNS ?

Action

Appliquer la CCNS

Moyen

Elle est applicable à la date de son extension par le ministre de l'emploi (publication au JO du 25/11/06)

En Pratique

Applicable depuis le 25/11/06

(toutes les dispositions « étendues ») aucune application rétroactive n'est possible (y compris pour la prime d'ancienneté « normale »)
Néanmoins en matière de salaire une entrée en vigueur progressive est prévue :



Attention

Les clubs qui entrent dans le champ de la CCNS et qui appliquaient celle de l'animation depuis une date antérieure au 31/12/98 ont la faculté de conserver leur convention. Ce choix doit être fait avant le 31/12/07. Sinon ils devront obligatoirement appliquer la CCNS mais la clause de maintien des avantages acquis permet aux salariés concernés de continuer à bénéficier des dispositions plus favorables de la CCN animation.



Le Contrat de travail intermittent : un outil pour l'employeur sportif

C.D.I.I.

Contrat de travail intermittent à durée indéterminée

-devrait être privilégié par les clubs, pour embaucher

- entraîneurs
- éducateurs sportifs

dont l'activité est étroitement liée aux calendriers sportifs et scolaires.

⇨ alternances de périodes travaillées et non travaillées.

CONTEXTE

- ◆ Le Code du travail a autorisé le « Contrat de travail à temps partiel annualisé. » (loi n°93-1313-20/12/93)
- ◆ La loi n°2000-35-19/01/2000 (Réduction négociée du temps de travail) a rigidifié les conditions d'accès à ce type de contrat qui imposent une convention ou accord collectif étendu.

La CCNS (article 4.5) permet maintenant ce type de contrat.



CHAMP D'APPLICATION

Emploi lié à :

- ◆ l'animation
- ◆ l'enseignement
- ◆ l'encadrement des APS
- ◆ l'entraînement des APS
- ◆ aux services (ménage, cuisine)
- ◆ l'administration
- ◆ tous les emplois dans les structures dont la fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés
- ◆ la liste peut être complétée par un accord d'entreprise



Caractéristiques

Le C.D.I.I est obligatoirement conclu par écrit en considérant

Un contrat conclu pour l'année scolaire n'est pas un contrat saisonnier ⇒ il n'est pas un CDD

Le CDII concerne les salariés selon une alternance de travail réalisant au plus 1250h sur 36 semaines au cours de l'année civile.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée (sauf accord)

Il résulte de l'ensemble des contrats qui se sont succédés sur plusieurs années sans autre interruption que les congés scolaires. Il y a CDI

La durée s'apprécie sur l'année (annualisation). Possibilités de semaines à temps plein, voire heures supplémentaires (toute modification de l'horaire)

⇒ information du salarié au moins 7 jours avant.

Pour les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité (art.L.212-4-14 code du travail)



Mentions obligatoires

S'ajoutent à celles prévues à l'art. 4.2.1. de la CCNS

- La durée minimale annuelle du travail
- Les périodes de travail
- La répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes
- Les conditions de modifications



Rémunération

Listée sur 12 mois
indépendamment de
l'horaire réellement effectué

Si absences injustifiées ou
heures complémentaires au
cours d'un mois, un ajustement
doit être fait afin de tenir compte
des heures réelles/à l'horaire
moyen au contrat.

Ils bénéficient des mêmes droits que les
salariés à temps plein (s'agissant du
salaire minimum) La CCNS prévoit un
niveau supérieur pour ceux qui exercent
moins de 10h hebdomadaires.

Formule :

Salaire horaire X nombre
heure/semaine X nombre de
semaines travaillées X 1,10 (pour
congrés payés)/12

Par accord des parties :

Possibilité de déroger et verser
chaque mois la rémunération en
fonction des heures réellement
effectuées.

Un exemple de contrat

Voir site :

www.FFCO.N°44



Grille de classification

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1 Employé	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
2 Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
3 Technicien	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.
4 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.



Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
5 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions	L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

Les groupes 6-7-8, correspondant à des postes de cadres sont mentionnés sur le site.