

CCN Sport

Lundi 1^{er} Décembre 2014

Rennes

CCNS ??

- La CCNS règle sur l'ensemble du territoire y compris dans les DOM les relations entre les employeurs et les salariés.
- Elle s'applique à tous les employeurs de son champ d'application.
- L'arrêté du 21 Novembre 2006 qui rend l'application obligatoire.

Sommaire CCNS

- CHAPITRE I - Champ d'application
- CHAPITRE II - Dialogue social et paritarisme
- CHAPITRE III - Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés
- CHAPITRE IV - Contrat de travail
- CHAPITRE V - Le temps de travail
- CHAPITRE VI - Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail
- CHAPITRE VII - Les congés
- CHAPITRE VIII - Formation professionnelle
- CHAPITRE IX - Classifications et rémunérations
- CHAPITRE X - Prévoyance
- CHAPITRE XI - Pluralité d'employeurs/Groupements d'employeurs
- CHAPITRE XII - Sport professionnel
- CHAPITRE XIII - Epargne salariale - Compte épargne temps

Champ d'application

- La convention collective du sport règle, sur l'ensemble du territoire y compris les D.O.M., les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale 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, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 2 ;
- à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

Champ d'application

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes N.A.F. :

93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

Champ d'application

- Les structures de type M.J.C., Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport.

Représentation des salariés

- Entreprises moins de 7 : pas d'élections
- Plus de 7 : élections de délégués (syndical et/ou personnel). L'employeur organise les élections.
- Rôle du Délégué : représente son organisation en matière de négociation collective d'entreprise, présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux classifications professionnelles, protection sociale, application du code du travail et conventions...
- Le chef d'entreprise doit respecter le temps de délégation.

Le contrat de travail

Types de Contrat de travail

- **À durée indéterminée CDI**
- À durée déterminée saisonnier
- **De travail intermittent CDII**
- De travail à temps partiel
- D'intervention
- À durée déterminée d'usage (sport pro joueur et entraîneur)
- À durée déterminée (remplacement d'un salarié ou accroissement temporaire d'activité) CDD

Que dit la CCNS ?

- Mais dans tous les cas, les parties s'accordent ***pour privilégier le recours au contrat à durée indéterminée***, quitte à l'assortir, en tant que de besoin, de modalités particulières prévues par la présente convention (intermittence, modulation du temps de travail). ***Il n'y a lieu de conclure un contrat à durée déterminée que dans les cas prévus par la loi et selon les dispositions définies par la présente convention.***

Conclusion du contrat

- Le contrat est établi par écrit, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.
- Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

Il mentionne notamment :

- - la nature du contrat ;
- - la raison sociale de l'employeur ;
- - l'adresse de l'employeur ;
- - les nom et prénom du salarié ;
- - la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail;
- - le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance;
- - la date d'embauche ;
- - le lieu de travail ;
- - la dénomination de l'emploi ; - le groupe de classification ;
- - le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;

- - la durée de travail de référence ;
- - les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- - les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- - les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- - 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 sur le lieu de travail.

CDI

- ***C'est un CDI***
- Emploi permanent, qui par nature, ***comporte une alternance*** de périodes travaillées et non travaillées
- Durée annuelle maxi de travail : ***1250 heures réparties sur 36 semaines max***
- C'est un contrat écrit qui, outre les mentions obligatoires communes, doit comporter des mentions spécifiques (durée et période de travail, répartition des heures dans les périodes ...)
- ***Rémunération lissée sur l'année*** : 1/12 de l'horaire annuel garanti au contrat + 10% pour les congés payés. Non lissée sur l'année : heures du mois + 10 % pour les congés payés

CDII

- ***Le contrat de travail intermittent*** est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. ***Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.***
- Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.
- Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :
 - tous 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...),
 - tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Temps de travail

- Durée légale du temps de travail salarié :
 - 35 h/semaine = 151,67 h/mois

Temps de travail

Durées maximales journalières et hebdomadaires

- 10 h par jour, dans certains cas 12 h
- repos quotidien = 11 h consécutives, donc l'amplitude max = 13h. Si dépassement = accord du salarié = 12 jours par an max
- 15 semaines max par an où la durée dépasse 44 h
- Si 4 semaines sup à 44 H , la suivante = 35 h (sauf modulation)

Temps de travail

- **Le temps de travail effectif**, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, 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 occupations personnelles.

Temps de travail

- **sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :**
- - 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 oeuvre 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.

Temps de travail

- Un salarié (y compris les cadres) ne peut travailler plus de 6 jours par semaine.
- Travail du Dimanche et jours fériés = soit 2 jours de repos consécutifs soit 11 Dimanches non travaillés par an.

Temps de travail

Travail à temps plein modulé

- - Période de référence = 12 mois consécutifs
- - Volume horaire annuel = 1575 h
- - Plafond de modulation = 48 h sur 14 semaines max par an
- - Période de haute activité = 41 h. Pas plus de 8 semaines consécutives. Intervalles entre 2 périodes = 2 semaines de 35 h.
- - Moyenne horaire sur 12 semaines consécutives = 44 h
- - Période d'activité réduite = journées ou ½ journées non travaillées
- - Heures sup = au-delà des 48 h et des 1575 h mais 70 h max par an

Temps de travail

Présence nocturne obligatoire

- A la demande de l'employeur, les salariés peuvent être amenés à effectuer des présences nocturnes. Celles-ci impliquent des périodes de travail mais également des temps d'inaction sur le lieu de travail. Elles donnent lieu à un régime d'équivalence défini comme suit : rémunération sur la base de deux heures trente par nuitée effectuée de 11 heures maximum, assorties d'une majoration de 25% à l'exclusion de toute autre majoration.

Temps de travail

Accompagnement et encadrement de groupe

- Les salariés amenés à travailler dans le cadre d'un accompagnement et d'un encadrement de groupe sont régis par les dispositions suivantes, étant précisé que ce mode d'activité comprend des périodes de travail et d'inactivité et qu'il ne permet pas, en outre, un décompte horaire précis.
- Lorsque les salariés réalisent des missions d'accompagnement et d'encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire, le régime d'équivalence par journée de travail est le suivant : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue à l'article 5.3.3.4.1.

Rémunération

- Les emplois sont classés par groupe au sein d'une grille.
- Le salaire dépend de la nature de l'emploi.

Classifications et rémunérations

- Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus de classification et de salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste.

Classifications et rémunérations

- Les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur.

Rémunération

- SMC = salaire minimum conventionnel
- Le SMC est le salaire minimum qui est prévue par la CCNS pour calculer la rémunération du salarié.
- A partir du 1^{er} décembre 2014, le SMC est désormais porté à 1386,35€.
- Ne pas confondre avec le SMIC !

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 règle d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
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.

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
4 Technicien			<p>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.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.</p>
5 Technicien	<p>Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.</p>	<p>Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.</p>	<p>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.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.</p>

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
<p>6 Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 8 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</p>	<p>Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	
<p>7 Cadre</p>	<p>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.</p>		<p>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</p>	
<p>8 Cadre dirigeant</p>	<p>Cadre dirigeant</p>			

Pour le groupe 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Groupe	Majoration
Groupe 1	SMC majoré de 5,21 %
Groupe 2	SMC majoré de 8,21 %
Groupe 3	SMC majoré de 17,57 %
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %

Groupe	Majoration
Groupe 7	24,88 SMC
Groupe 8	28,86 SMC

Les rémunérations brutes minimales sont dorénavant déterminées comme suit :

Groupes	Salaires mensuels (151,67h/mois)
Groupe 1	1 458,58 €
Groupe 2	1 500,17 €
Groupe 3	1 629,93 €
Groupe 4	1 729,47 €
Groupe 5	1 937 €
Groupe 6	2 416,55 €
	Salaires annuels
Groupe 7	34 492,39 €
Groupe 8	40 010,06 €

Diplômes de la filière

- DESJEPS
- DEJEPS
- BPJEPS
- CQP
- UNIVERSITAIRES