

# Fiche de synthèse de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

## Définition

La CCNS règle sur l'ensemble du territoire, y compris dans les DOM, les relations entre les employeurs et les employés (cf article 1 CCNS)

Une CC étendue s'applique à tous les employeurs de son champs d'application. Elle s'impose donc aussi aux employeurs qui ne sont ni signataires, ni membres d'une organisation patronale signataire

C'est l'arrêté du 21 novembre 2006 qui porte extension de la CCNS

## Sommaire de la CC

- 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

## L'absence d'application de la CNNS

- La décision des tribunaux lors d'un conflit employeur/salarié (ajustement des salaires sur X mois ou années par ex)
- Des sanction pénales

Article R153-2 du Code du Travail

« Lorsqu'une convention ou un accord collectif a fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'employeur lié par cette convention ou cet accord qui paye des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750 euros) »  
L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés.

## Le choix du contrat de travail

- Le principe : le Contrat à Durée Indéterminée (code du travail et CCNS art 12.3.2.1)

■ La CCNS prévoit des contrats d'exceptions

- Le contrat à durée déterminée saisonnier
- Le contrat de travail intermittent (CDII)
- Le contrat de travail à temps partiel
- Le contrat d'intervention
- Le CDD d'usage (réservé au sport professionnel, joueurs et entraîneur)
- Le CDD « classique » (remplacement d'un salarié ou accroissement temporaire de l'activité)

Le contrat saisonnier

La CCNS fait référence au code du travail, sans autre disposition particulière (art L 1221 et suivant du CT)

ex : Article L1244-2 du code du travail

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Le contrat de travail intermittent (CDII)

- 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

Le contrat de travail à temps partiel

C'est un contrat dont la durée est inférieure aux 35 heures (répartie sur la semaine, le mois ou l'année)

Le contrat écrit doit comporter en plus des mentions communes obligatoires :

- La répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Les cas et les conditions de modification de ces périodes
- Le délai de prévenance en cas de modification (7 jours ouvrés)
- Les limites concernant les heures complémentaires

Le contrat de travail d'intervention

- C'est un CDD d'usage. Réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestation sportives d'une ampleur exceptionnelle. Durée du contrat liée à celle de l'évènement (60 h/semaine sur 3 semaines consécutives max). Obligation de verser au terme du contrat une prime égale à 10% de la rémunération brute (sauf si transformation en CDI)

## Le CCD « classique »

Il est prévu en cas de remplacement d'un salarié absent ou d'accroissement temporaire d'activité. Durée maximum de 18 mois (renouvellement compris). Obligation de verser au terme du contrat une prime égale à 10% de la rémunération brute.

### ■ Le temps de travail (chapitre 5)

#### La durée légale du temps de travail

- 35 h/semaine = soit 151,67 h/mois (35 x 52 semaines / 12 mois)

#### Les heures supplémentaires

- La CCNS pose le principe de la récupération plutôt que le paiement
- heures sup = au-delà de 35 h ou 1600 h annuelles si modulation
- Contingent annuel = 180 h ou 220 h dans certains cas
- Jusqu'à 90 h le salarié est tenu de les effectuer

#### La récupération des heures sup (non cadre)

Le repos compensateur de remplacement

huit premières h sup = majoration de 25% = 1h15 récupérée  
heures sup suivantes = majoration de 50% = 1h30 récupérée

Si choix de paiement des h sup = mêmes conditions de majoration

Le repos compensatoire obligatoire, il s'applique, en plus, au-delà du contingent annuel (50 %)

#### 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)

#### Repos hebdomadaires et jours fériés

- Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine
- Si travail le dimanche et jours fériés = 2 jours de repos consécutifs ou 11 dimanches non travaillés par an
- Si jours de repos ou férié travaillés = majoration de 50% (repos compensateur ou rémunération)
- Si 1er mai travaillé = salaire journée majoré de 100%

### La modulation du temps de travail

- elle peut s'appliquer pour tous les contrats de travail
- Elle doit être précisée dans le contrat
- Chaque salarié doit avoir un compte individuel d'heures
- Le salaire est établi indépendamment des h effectuées
- Le salaire mensuel correspond à la grille de classification

### 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

### Travail à temps partiel modulé

- La durée annuelle du travail ne peut être inférieure à celle du contrat
- durée hebdomadaire = ne peut pas atteindre 35h (heures complémentaires incluses) et ne peut varier, en + ou en - du 1/3 de la durée hebdo prévue au contrat
- Durée mini journalière de travail = ne peut être inférieure à 2 h
- Durée mini mensuelle de travail = ne peut être inférieure

### ■ Les congés (chapitre 7)

- Les congés payés = 30 jours ouvrables par an
- d'autres formes de congés sont prévues dans la CCNS
  - congés pour événements familiaux
  - congé pour maternité ou adoption, congé paternité
  - le congés sans solde (pendant un an, renouvelable 2 fois, sans dépasser 3 ans)
  - les salariés candidats ou élus au parlement ou dans les collectivités territoriales

### ■ Formation professionnelle (chapitre 8)

La CCNS prévoit :

- La formation professionnelle continue (congé individuel de formation)
- Des contrats de professionnalisation (formation en alternance destinée aux demandeurs d'emploi de + de 26 o aux jeunes de 16 à 25 ans, CDD ou CDI, rémunération à 70% et 80% du SMIC)
- Les employeurs versent 1,62 % de la masse salariale brut au financement de la formation professionnelle

## ■ Classifications et rémunérations

- La CCNS prévoit un salaire minimum conventionnel (SNC).
- Le salaire dépend de la nature de l'emploi.
- Les emplois sont classés par groupe au sein d'une grille
- Où sont classés les emplois de moniteurs et de DT ? Quelles sont les rémunérations minimales prévues ? [Réponses page 54 et 58 de la CCNS](#)

## ■ Les risques couverts :

- IT des salariés indemnisés par la sécu

Du 4eme au 90eme jour d'arrêt : la SS et l'employeur agissent en relais et maintiennent le salaire net.

Du 91eme au 1095eme jour d'arrêt : maintien du salaire net par le régime de prévoyance

- IT des salariés non indemnisés par la sécu

Du 4eme au 87eme jour d'arrêt : maintien de 50 % du salaire de référence par le régime de prévoyance

- Le décès du salarié

Versement de 100% du salaire de référence ( salaire brut cumulé des 12 derniers mois)

- L'invalidité du salarié

Définition :

1ere catégorie : capacité à exercer une activité rémunérée

2eme catégorie : incapacité à exercer une profession

3eme catégorie : incapacité à exercer une profession + recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

*Invalidité de 1ere catégorie*

maintien de 50% du salaire net

*- Invalidité de 2eme et 3eme catégorie*

maintien de 100% du salaire net

La rente est versée aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale

- Le régime de prévoyance prévoit une rente d'éducation, versée aux enfants en fonction de l'âge
- Le régime n'est pas un dispositif de mutuelle ou de retraite complémentaire
- La CCNS impose le recours à 4 institutions de prévoyance désignées en fonction de la situation géographique de l'employeur
- Le régime de prévoyance est financé par les employeurs et les salariés

*A la charge des employeurs*

0,11% maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS

0,19% invalidité

0,16% capital décès  
0,06% rente d'éducation  
Total : 0,52% du salaire brut

*A la charge des employés*

0,21% incapacité temporaire de travail  
0,19% invalidité  
0,16% capital décès  
0,06% rente d'éducation  
Total : 0,62% du salaire brut

- Les salariés cadres

- Ils restent soumis aux dispositions de la Conventions Collectives Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947
- Ils doivent bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles de la CCNS
- 

■ **Epargne salariale – compte épargne temps (chapitre 13)**

La CCNS prévoit qu'ils peuvent être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.