

Actualité de la CCN du sport

CDOS de la Somme
Amiens - 26 mai 2011

CoSMoS conseil social du mouvement sportif

RETOUR D'EXPERIENCE

Problématiques fréquentes

- La classification et la rémunération*
- L'actualisation des contrats de travail*
- La gestion du temps de travail*
- La maladie*
- La prévoyance*

CoSMoS

LA CLASSIFICATION ET LA RÉMUNÉRATION
-> CHAPITRE 9

-> Comment classer les salariés dans la grille de la CCNS et quelle rémunération leur attribuer ?

La grille de classification

-> A chaque groupe correspond une rémunération minimale

- Groupe 1 : employés
- Groupe 2 : employés
- Groupe 3 : techniciens
- Groupe 4 : techniciens
- Groupe 5 : techniciens
- Groupe 6 : cadres
- Groupe 7 : cadres
- Groupe 8 : cadres dirigeants

CoSMoS

LA CLASSIFICATION ET LA REMUNERATION

Comment classer le salarié dans la grille?


Classer les salariés dans la grille...

Les critères

- Principe : ni le diplôme, ni la rémunération ne sont des critères classants
- Critères de classification : caractéristiques de l'emploi réellement occupé
 ⇒ Autonomie, responsabilité, technicité

L'outil indispensable
 ⇒ La fiche de poste

La décision finale appartient à l'employeur



L'ACTUALISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL
 ⇒ CHAPITRE 4

⇒ **Quel est le contrat le plus adapté à l'organisation de la structure ?**

Les questions à se poser avant d'envisager le type de contrat :

- Le recrutement du salarié correspond-il à un besoin temporaire ou permanent de la structure ?
- Le salarié travaille-t-il toute l'année (hors 5 semaines de CP) ou bien sur une période inférieure ?
- Le salarié travaille-t-il régulièrement sur l'année ou bien est-il sollicité plus ou moins à certaines périodes ?
- Le salarié travaille-t-il tous les jours de la semaine ou seulement certains d'entre eux ?
- Ses horaires hebdomadaires sont-ils stables ou susceptibles de variations ?




L'ACTUALISATION DES CONTRATS

De l'application de la CCNS, naît un certain nombre d'obligations pour les parties

Formalisation de la relation de travail: l'obligation d'établir un contrat de travail écrit
 => Permet de **donner un cadre à la relation de travail**
 => Permet de **sécuriser les éléments constitutifs de la relation de travail** (choix du bon contrat, de la bonne forme de gestion du temps de travail, rémunération au moins égale au SMC du groupe de classification du salarié)

Des mentions impératives à indiquer dans les contrats de travail
 => **Des clauses communes** à tous les contrats (classification, durée du travail,
 => **Des clauses spécifiques** aux particularités de certains contrats (notamment pour le CDI, les CDD ou CDF à temps partiel, la modulation du temps de travail).



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Actualiser les contrats en cours, voire modifier le type de contrat...

La CCNS impose un certain nombre de mentions obligatoires communes à tous contrats

- Date d'embauche
- Type de contrat
- Emploi et classification
- Durée du travail
- Rémunération
- Lieu de travail
- Repos hebdomadaire
- Avantages en nature
- Sujétions particulières
- Protection sociale
- Convention collective applicable

*⇒ Mise à jour des contrats en cours
Concis mais précis*




L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité régulière tout au long de l'année à temps plein
⇒ CDI temps plein

Un contrat écrit

Les mentions obligatoires classiques




L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité régulière tout au long de l'année à temps partiel
⇒ CDI temps partiel

Contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine ou le mois est inférieure à la durée de travail conventionnelle (35h / 151,67)

Contrat écrit comportant des mentions obligatoires spécifiques :

- **Durée du travail**
- **Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**
- **Cas de modifications**
- **Limites concernant les heures complémentaires**



L'ACTUALISATION DES CONTRATS


Une activité temporaire
⇒ CDD

Une activité non liée à un besoin permanent de la structure
⇒ CDD classiques (accroissement temporaire d'activités, remplacement...)

Une activité liée à la saisonnalité
⇒ CDD saisonnier
(La saison sportive n'est pas une saison au sens du droit du travail)

Une activité liée à l'organisation d'une compétition nationale ou internationale
⇒ CDD d'intervention

Le sport professionnel, nécessairement limité dans le temps
⇒ CDD d'usage uniquement pour les salariés relevant du chapitre 12 (sport professionnel)



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité variable sur l'année
⇒ CDI intermittent

⇒ Une activité alternant périodes travaillées et non travaillées

Les caractéristiques

- 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum
- Rémunération
 - o Lissage sur l'année : 1/12 de l'horaire annuel garanti au contrat + 10% pour les congés payés
 - o Pgs de lissage: nombre d'heures du mois, rémunération au réel

Les clauses spécifiques

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

Les évolutions dans l'interprétation

- Lissage de la rémunération nécessairement sur 12 mois
- Régime totalement distinct de celui du temps partiel (cf. notamment heures complémentaires...)




L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité variable sur l'année
⇒ La modulation

⇒ Une activité alternant périodes hautes et périodes basses


Le temps plein modulé	Le temps partiel modulé
<ul style="list-style-type: none"> • 1575 heures + JS • Nombre de semaines travaillées de 48h limité à 14 par an • Période haute (≥ 41 h) : 8 semaines consécutives au maximum • Période de 12 mois consécutifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée minimale moyenne mensuelle : 28 heures • Durée hebdomadaire : + ou - 1/3 de la durée fixée au contrat • Durée maximale hebdomadaire < 35 heures • Modulation sur tout ou partie de l'année

⇒ Evolution : Modulation accessible aux CUI-CAE
⇒ Précisions de la jurisprudence sur le traitement des absences en cours de modulation



LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La gestion du temps de travail
⇒ **Chapitre 5**



LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail effectif

⇒ 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

Mettre en place des plannings...

Notamment...

- 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 (**≠ temps de préparation**)
- 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



LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les durées maximales

⇒ La CCNS porte ces durées au seuil maximal autorisé par la loi

Durées maximales journalières

- 10 h
- exceptionnellement 12 heures

⇒ maximum 2 jours/semaine ; 3 jours/mois ; 12 jours/an (à justifier).

Amplitude journalière


- 13 h

⚠ Impossibilité de prévoir une amplitude plus importante par accord

Durées maximales hebdomadaires

- 48 heures sur 1 semaine
- 44 heures ou plus : 15 semaines maximum par an

⇒ Si 4 semaines consécutives ≥ 44h, la 5^e semaine doit être ≤ 35h



LE TEMPS DE TRAVAIL
LA RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Les heures excédant la durée contractuelle

Les heures supplémentaires <i>Temps plein</i>	Les heures complémentaires <i>Temps partiel</i>	Les heures de dépassement <i>CDI intermittent</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Majoration - 25% pour les 8 1ères - 50% pour les suivantes ▪ Rémunération ou récupération - Principe : Repos compensateur de remplacement - Rémunération si accord 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limites - Durée hebdo < 35 heures - Heures complémentaires ≤ 1/3 de la durée contractuelle ▪ Rémunération Heures complémentaires ≤ 10% de l'horaire contractuel : → Taux normal (pas de majoration) Heures complémentaires entre 10% et 1/3 de l'horaire contractuel : → Majoration de 25% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limites - 1/3 du volume annuel contractuel - Maximum de 1250h / an ▪ Temps plein sur les semaines travaillées ⇒ Régime des heures supp. en cas de dépassement ▪ Temps partiel sur les semaines travaillées ⇒ Non application du régime des heures compl. en cas de dépassement

CosMos

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les temps de déplacement

Suivre les plannings réalisés...

Trajet domicile – lieu de travail
⇒ Pas du temps de travail effectif

Trajet lieu de travail – lieu de travail
⇒ Temps de travail effectif

Trajet dans le cadre d'une mission en dehors des heures habituelles de travail
⇒ Pas du temps de travail effectif mais contrepartie conventionnelle

- Jusque 18h de déplacement par mois: 10% des heures de déplacement
- Au-delà de 18h de déplacement par mois: 25% des heures de déplacement

CosMos

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le travail le dimanche

⇒ **Dérogation à la règle du repos dominical pour les emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'APS**

Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :

- soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé
- soit de 11 dimanche non travaillés par an, hors congés payés (pour les CDD calcul au prorata temporis), avec 1 jour de repos autre.

⚠ 1 jour de repos hebdomadaire doit cependant être fixé

Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche bénéficient en cas d'heures effectuées le dimanche ou les jours fériés :

- soit d'une majoration de 50 % du salaire
- soit d'un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30 de repos par heure travaillée).

CosMos

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le régime d'équivalence : les règles


⚠ Inapplicable en l'état, en cours de renégociation

Conditions

- Présence de nuit
- Ou accompagnement de groupe + présence de nuit
- Succession de périodes de travail et de périodes d'inactivité

Régime

- 1 nuit de présence (11 heures) = 2h30 + 25%
- 1 journée de présence (13 heures) = 7 heures



ABSENCES POUR RAISONS MÉDICALES

La maladie non professionnelle
L'accident du travail et la maladie professionnelle
La maternité




LA MALADIE ET L'ACCIDENT

⇒ **Maintien du salaire net, sous déduction des IJSS**

⚠ Penser à la subrogation...

<p style="text-align: center;">La maladie</p> <p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 an d'ancienneté • Justification par le salarié de son incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de Sécurité sociale <p>Le salarié doit être pris en charge par le régime général de la Sécurité Sociale</p> <p>Modalités</p> <p>Indemnisation du 4ème au 90ème jour d'arrêt</p>	<p style="text-align: center;">La maladie professionnelle et accident du travail</p> <p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de condition d'ancienneté • Justification par le salarié de son incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de Sécurité sociale • Le salarié doit être pris en charge par le régime général de la Sécurité Sociale <p>Modalités</p> <p>Indemnisation du 1er au 180ème jour d'arrêt</p>
---	--

⇒ Jurisprudence 2010 : report des CP en cas de maladie (comme en cas d'AT et de maternité)



LA MATERNITÉ

Maintien de salaire par l'employeur (art. 7.3.1 CCNS) :

- > dans les mêmes conditions que pour la maladie professionnelle


Intervention de la prévoyance pour les personnels non indemnisés par la Sécurité sociale (avenant 42) :

- > à hauteur de 50% pendant les 112 jours du congé légal
- > avenant signé le 16/11/2009, étendu le 11/10/2010
- > rester vigilant quant à son application par les IP



LA PRÉVOYANCE

La prévoyance => chapitre 10



LA PRÉVOYANCE

Que couvre le régime de prévoyance ?

Incapacité temporaire de travail
=> 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : Sécurité Sociale + Employeur: 100%
=> 91^{ème} jour au 1095^{ème} : Prévoyance: 100%


Capital décès ou invalidité permanente et absolue
=> 100% du salaire de référence (salaire brut des 12 derniers mois)

Incapacité 1^{ère}, 2^{ème}, et 3^{ème} catégorie
=> 1^{ère} catégorie : 50% du salaire net
=> 2^{ème} et 3^{ème} catégorie : 100% du salaire net

Maintien de salaire des salariés non indemnisés par la Sécurité sociale
=> 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : Prévoyance (50%) + Employeur (50%)

Rente éducation
=> Rente versée aux enfants à charge fonction de l'âge

Attention ! La portabilité de la prévoyance n'a pas lieu dans la branche du sport, qui se trouve hors champ de l'ANI.



LA PRÉVOYANCE

Quel est le coût du régime de prévoyance ?

⇒ 0,73% du salaire brut total... **Taux d'appel de 0,64%**

A la charge de l'employeur :

- 0,10%: maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS
- 0,10%: invalidité
- 0,09%: capital décès
- 0,03%: rente éducation

A la charge du salarié :

- 0,18%: incapacité temporaire de travail.
- 0,07%: invalidité
- 0,05%: capital décès
- 0,02%: rente éducation

Propositions commerciales au-delà...



LA PRÉVOYANCE

Qui couvre le régime de prévoyance ?

 **Contactez l'institution de prévoyance désignée...**

AG2R*
⇒ Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Corse, Haute-Normandie, PACA, Seine et Marne, Val de Marne

GNP*
⇒ Auvergne, Essonne, Lorraine, Nord, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Paris (3, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 19, 20)

Ionis Prévoyance*
⇒ Aquitaine, Hauts de Seine, Languedoc-Roussillon, Limousin, Rhône-Alpes, Seine Saint Denis, Val d'Oise

UNPMF* (Chorum)
⇒ Basse Normandie, Bretagne, Centre, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Picardie, Yvelines, Paris (1, 2, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 17)


* Les structures déjà dotées d'un régime de prévoyance adhérente à l'une des 4 institutions (mais pas celle désignée dans leur secteur) peuvent par exception continuer avec cette institution



ACTUALITES

Nouveautés conventionnelles

Négociations en cours



NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES

Extension de l'avenant 43 relatif au FADP (28/12/2010)

Extension de l'avenant 51 relatif aux salaires (14/02/2011)

Signature de l'avenant 57 relatif à la CPNIV (10/02/2011)

Signature d'un accord relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la branche du sport (30/03/2011)



NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES

Extension de l'avenant 43 relatif au FADP

Le contenu :

- 0,06% pour la cotisation 2011 (masse salariale 2010)
- Versement minimum 3 €

Le taux sera renégocié prochainement pour la cotisation 2012.



NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES

Extension de l'avenant 51 relatif aux salaires

L'entrée en vigueur :


Application au 1^{er}/01/2011 pour les employeurs adhérents au CoSMoS ou au CNEA

Application à compter du 19/02/2011 pour les autres

Contenu :

Augmentation des salaires minima conventionnels de chaque groupe

Aucune augmentation générale des salaires



EXTENSION DE L'AVENANT 51 RELATIF AUX SALAIRES

Salaires travaillant plus de 10 heures par semaine										
		1 ^{er} 04/2009		1 ^{er} 09/2009		1 ^{er} 01/2010		1 ^{er} 01/2011		
151.07	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	
1	SMC + 5%	1 338,01 €	8,93 €	1 395,31 €	9,87 €	1 559,79 €	9,98 €	SMC + 0,21%	1 591,95 €	9,11 €
2	SMC + 8%	1 376,09 €	9,08 €	1 433,79 €	9,72 €	1 597,59 €	10,21 €	SMC + 0,21%	1 629,81 €	9,37 €
3	SMC + 12,50%	1 501,02 €	9,92 €	1 653,31 €	10,94 €	1 824,40 €	10,95 €	SMC + 17,25%	1 849,29 €	10,76 €
4	SMC + 20%	1 626,05 €	10,76 €	1 801,95 €	12,09 €	1 977,59 €	13,07 €	SMC + 24,75%	1 998,95 €	12,82 €
5	SMC + 40%	1 784,02 €	11,77 €	1 793,79 €	11,81 €	1 811,89 €	11,94 €	SMC + 30,75%	1 935,19 €	12,10 €
6	SMC + 70%	2 231,02 €	14,71 €	2 242,19 €	14,73 €	2 256,91 €	14,83 €	SMC + 74,51%	2 289,81 €	15,15 €
7	25 SMC / an + 5%	31 871,75 €	Forfait annuel	32 031,29 €	Forfait annuel	33 391,50 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an	33 679,13 €	Forfait annuel
8	20 SMC / an	20 971,23 €	Forfait annuel	21 152,23 €	Forfait annuel	21 627,74 €	Forfait annuel	28,99 SMC / an	21 629,74 €	Forfait annuel

Salaires travaillant moins de 10 heures par semaine										
		1 ^{er} 04/2009		1 ^{er} 09/2009		1 ^{er} 01/2010		1 ^{er} 01/2011		
151.07	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	SMC du groupe	Taux horaire	
1	SMC + 5%	1 389,01 €	9,10 €	1 392,59 €	9,21 €	1 410,59 €	9,30 €	SMC + 0,21%	1 424,44 €	9,48 €
2	SMC + 12,50%	1 438,23 €	9,68 €	1 461,41 €	9,92 €	1 459,92 €	9,92 €	SMC + 13,72%	1 491,54 €	9,79 €
3	SMC + 22,50%	1 561,72 €	10,30 €	1 569,33 €	10,35 €	1 589,32 €	10,47 €	SMC + 22,20%	1 629,88 €	10,59 €
4	SMC + 30%	1 591,04 €	10,59 €	1 601,93 €	10,69 €	1 620,39 €	10,80 €	SMC + 20,74%	1 594,18 €	10,54 €
5	SMC + 45%	1 648,92 €	11,19 €	1 657,91 €	11,25 €	1 678,59 €	11,37 €	SMC + 44,71%	1 599,72 €	10,57 €
6	SMC + 50%	2 047,97 €	15,13 €	2 002,29 €	15,21 €	2 020,31 €	15,30 €	SMC + 79,20%	2 054,02 €	15,63 €
7	25 SMC / an + 5%	31 465,34 €	Forfait annuel	31 622,61 €	Forfait annuel	33 069,29 €	Forfait annuel	24,12 SMC / an	34 207,84 €	Forfait annuel
8	20 SMC / an + 5%	20 919,79 €	Forfait annuel	20 914,09 €	Forfait annuel	20 404,13 €	Forfait annuel	30,3 SMC / an	20 728,14 €	Forfait annuel

NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES

Signature de l'avenant 57 relatif à la CPNI

Le contexte :

- Loi du 20 août 2008 élargit les possibilités de conclure un accord collectif en l'absence de DS, avec les IRP, ou à défaut, avec un salarié mandaté -> entrée en vigueur au 1^{er}/01/2010
- En cas de conclusion avec un RP, nécessité d'une validation de l'accord par la branche

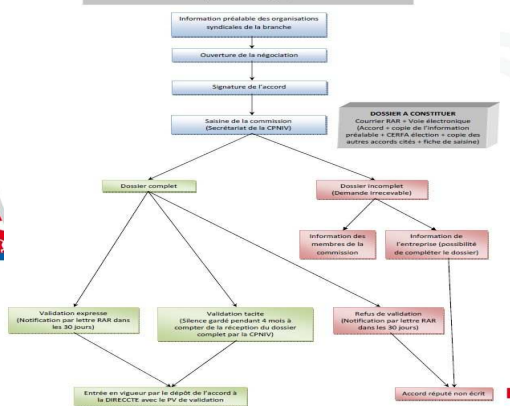
Les conséquences :

- Conclusion d'un avenant pour organiser le processus de validation dans le sport

L'entrée en vigueur :

Avenant en cours d'extension, néanmoins possibilité de conclure de tels accords déjà offerts.

Procédure de validation par la branche du sport d'un accord d'entreprise conclu par des représentants élus du personnel (art. 2-4 CCN du sport)



NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES

Signature d'un accord relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la branche du sport

Le contexte :

- L'avenant 37 bis (entrée en vigueur le 15/04/2010) élargit le champ d'application de la CCNS

Les conséquences :

-> Structures relevant auparavant d'une convention moins-disante que la CCNS doivent absorber l'ensemble des coûts engendrés par l'application de la CCNS

Le contenu de l'accord :

- Mesures provisoires et application échelonnée de certaines dispositions (rémunération, prévoyance...)




NÉGOCIATIONS EN COURS

A l'initiative du collège salariés :

- Mise en place d'un bulletin de salaire à 2 lignes
- Alignement des indemnités de rupture conventionnelle sur les indemnités conventionnelles de licenciement

A l'initiative du collège employeurs :

- Renégociation du régime d'équivalence
- Augmentation du nombre de semaines dans le CDI intermittent



LE CONSEIL SOCIAL DU MOUVEMENT SPORTIF

Adresse du CoSMoS :

1 avenue Pierre de Coubertin, 75640 Paris Cedex 13

Coordonnées téléphoniques et du site Internet :

01 58 10 06 70
www.cosmos.asso.fr

