



17, Boulevard Kellermann
75013 Paris
Tel : 01.45.80.54.00
contact@ppsj.com
www.ppsj.com



Compte Rendu de la réunion CRIB de Paris du 28 mars 2007

Maison des Associations du XIIIème

La Convention Collective Nationale du Sport



Le CRIB de Paris a organisé le 28 mars dernier une soirée sur la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).

Cette réunion, mise sur pied avec le soutien de la Direction Départementale Jeunesse et Sports Paris Ile de France, le COMS et le CDOS de Paris, visait à informer les employeurs associatifs sportifs parisiens sur la mise en œuvre du texte au sein de leur structure.

Ce sont environ 70 dirigeants associatifs qui se sont retrouvés dans les locaux de la Maison des Associations du XIIIème afin d'échanger sur ce thème d'actualité et de profiter de l'expertise des intervenants invités pour l'occasion :

- Aude Corbalan : Chargée de Mission au Conseil Social du Mouvement Sportif (COSMOS) (syndicat employeur), négociateur de la Convention Collective Nationale du Sport
- Jean ROGER : Secrétaire Fédéral CFDT Sport (syndicat salarié), négociateur de la Convention Collective Nationale du Sport

La réunion a permis d'effectuer une présentation générale de la CCNS sous le double angle syndicat employeur-syndicat salarié :

Une Convention Collective est un texte :

- Négocié entre les employeurs ou les syndicats d'employeurs et les syndicats de salariés
- Qui contient des règles relatives aux conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés et de leurs garanties sociales, dans une branche professionnelle. Elles complètent le Code du travail de manière plus favorable.

Pourquoi une CCNS et son objectif ?

- Couvrir le secteur du sport par une convention de branche professionnelle (sauf certains accords ou conventions concernant des disciplines sportives comme le football, centres équestres, golf...)
- Doter le secteur sportif d'un cadre juridique adapté aux relations de travail.

Les signataires de la CCNS le 7 juillet 2005 :

- Les syndicats de salariés : CFDT, CFTC, CGC, FO, CNES (éducateurs sportifs), FNASS (sportifs)
- Les syndicats d'employeurs : COSMOS (employeurs du mouvement sportif) et CNEA (employeurs associatifs).

Les employeurs concernés par la CCNS :

Les employeurs concernés par l'application du texte, depuis la publication de son arrêté d'extension le 25 Novembre 2006, sont ceux dont l'activité principale est :

- L'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives
- La gestion d'installations et d'équipements sportifs

- L'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport
- La promotion et l'organisation de manifestations sportives.

Les points forts du texte :

- Consolidation et structuration d'une branche professionnelle
- Champ unique sport professionnel et sport de loisirs
- Prise en compte des spécificités du champ
- Majoration pour les temps partiels
- Abaissement des seuils.

Les points faibles :

- Salaires (renégociés et signés en 2007)
- Non prise en compte des temps de préparation
- Indemnités de licenciement
- Ancienneté
- Echancier trop long de mise en place (réduit par accord signé en 2007).

Dans la seconde partie de la réunion, les intervenants ont présenté une méthodologie ainsi qu'un certain nombre d'étapes incontournables pour l'application du texte telles que la classification, la rémunération, l'actualisation des contrats, le temps de travail, la maladie et la prévoyance :

La CCNS est applicable depuis la signature depuis l'arrêté d'extension le 25 Novembre 2006. Néanmoins, celui-ci laisse le choix pour les structures employeurs qui appliquaient la Convention Collective Nationale de l'Animation (CCNA) avant le 31/12/1998 d'appliquer l'un ou l'autre des deux textes et ce jusqu'au 31/12/2007 :

- Si application de la CCNA : information des salariés et des représentants
- Si application de la CCNS : dénonciation de la CCNA et maintien des avantages acquis.

Dans le cas où la structure appliquait la structure depuis le 01/01/1999 :

- Application de la CCNS avec dénonciation de la CCNA et maintien des avantages acquis.

La mise en œuvre de la CCNS :

Classification des salariés :

- Créer une fiche de poste définissant les tâches précises du salarié
- Attribuer un groupe au salarié en fonction des 3 critères de classification: autonomie, responsabilité et technicité
- Ne pas prendre en compte le diplôme comme critère de classification

- Rémunérer le salarié sur la base du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant au groupe défini.

Actualisation des contrats de travail :

- Réfléchir sur l'organisation de travail du salarié
- Faire un audit des contrats existant
- Actualiser les contrats de travail
- Actualiser des entretiens préalables à la signature des contrats actualisés des salariés.

Matérialisation du temps de travail des salariés :

- Mise en place de plannings prévisionnels.

La maladie et l'arrêt de travail :

- Obligation du maintien de salaire sous conditions de l'ancienneté (un an) et de la justification de l'absence dans les 48 heures auprès de l'employeur et de la caisse de Sécurité sociale
- Rémunérer le salarié en lui versant son salaire de base
- L'employeur se fait rembourser les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (demande de subrogation en remplissant l'attestation de salaire, document fourni par la Sécurité sociale).

Concernant la maladie professionnelle, l'accident du travail et l'arrêt de travail, pas de condition d'ancienneté.

La prévoyance :

- Couvre les risques d'invalidité, d'incapacité, de décès, la rente d'éducation, le personnel non indemnisé par la Sécurité sociale
- Ne prend pas en compte la retraite ni la mutuelle
- Répartition géographique pour les organismes de prévoyance: pour le GNP sont concernés les 03/04/09/10/11/12/13/18/19 et 20^{ème} arrondissements de Paris et pour l'UNPMF sont concernés les 01/02/05/06/07/08/14/15/16 et 17^{ème} arrondissements de Paris.

La formation professionnelle :

- Plusieurs dispositifs de formation professionnelle pour les salariés du secteur sport, en particulier pour les entreprises de moins de 10 salariés : le plan de formation, la professionnalisation, le CIF bénévole, le CIF CDD
- Pour toute information, contacter les OPCA (Agefos PME ou Uniformation).

A l'issue de la réunion, les responsables associatifs se sont vu remettre un dossier contenant les présentations des intervenants.

Par ailleurs, la soirée CRIB a permis d'approfondir les présentations par un questionnaire des experts que nous sommes en mesure de vous communiquer grâce au travail d'Elen RENAUD (Assistante Ressources Humaines à Paris Profession Sport et Jeunesse).

ECHANGES : questions posées par les participants, réponses apportées par les intervenants

Les questions portent sur les thèmes suivants : le champ d'application de la CCNS, le maintien des avantages acquis, la classification, la rémunération, le contrat de travail, la prévoyance...

La CCNS et son champ d'application

Q : Comment déterminer si la convention collective à appliquer au sein de la structure est celle de l'animation ou celle du sport ?

R : Un des éléments serait le nombre d'heures salariées concernant le sport et celles concernant l'animation. Cependant, ce point est en cours de négociation.

Q : Faut-il déclarer à des organismes tels que l'inspection du travail, le changement de convention collective ?

R : La décision du changement de convention collective appartient à l'employeur. Il n'y a donc aucun formalisme autre que celui de prévenir les salariés.

Q : Les associations doivent-elles impérativement changer de convention collective ?

R : Les associations qui n'appliquaient pas la Convention Collective Nationale de l'Animation avant le 1^{er} janvier 1999 et qui rentrent dans ce champ d'application doivent obligatoirement l'appliquer.

Q : Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des salariés ?

R : L'obligation unique de l'employeur, c'est l'information aux salariés. Si l'employeur ne décide pas d'une convention collective, alors il passera automatiquement à la Convention Nationale Collective du Sport et il devra en informer ses salariés. Par contre, l'employeur n'a aucune obligation administrative autre que cette information.

Q : Le passage de la CCNA à la CCNS peut-il avoir des conséquences financières lourdes pour une association ?

R : Cette question de choix concernant le changement ou non de convention collective ne se pose que pour les associations qui appliquaient la convention collective nationale de l'animation avant le 31 décembre 1998.

La convention collective nationale de l'animation est plus ancienne, elle est donc plus favorable aux salariés et par conséquent plus lourde financièrement pour les associations.

La Convention Collective Nationale du Sport répond mieux aux contraintes des associations sportives.

Le maintien des avantages acquis :

Q : Concernant les avantages acquis collectivement et en particulier des arrêts maladie, qu'en est-il ?

R : COSMOS : La jurisprudence n'est pas claire à ce sujet. On se base sur la doctrine qui nous dit qu'il faut distinguer les avantages accidentels et les avantages réguliers. Pour le Cosmos, l'avantage maladie est accidentel. Donc, pour le syndicat d'employeur que nous sommes, nous considérons que l'avantage maladie n'est pas acquis.

Concernant les nouveaux salariés, l'association n'est pas obligée de leur appliquer les avantages acquis par la convention collective de l'animation (CCNA) à partir du moment où ces derniers ont été embauchés après le changement en faveur de la CCNS. Le choix est définitif: si l'association applique les avantages acquis de la CCNA, elle le fait pour tous.

R : CFDT : En ce qui concerne la CFDT, nous considérons l'avantage maladie comme un avantage acquis. Pour nous, un avantage acquis est un avantage individuel ou collectif pérenne, comme l'avantage maladie est pérenne, c'est un avantage acquis.

La classification :

Q : Peut-on salarier une personne diplômée d'un Brevet d'Etat avec un salaire moindre par rapport à sa qualification ?

R : Le salaire doit correspondre au minimum conventionnel suivant les critères de la classification *qui ne prend pas en compte le diplôme*. Le plus simple est d'établir une fiche de poste qui fixe toutes les tâches du salarié et de se référer à la grille de classification. Le salarié sera rémunéré en fonction du degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité de ses tâches.

La rémunération :

Q : Qu'est ce que le SMC ?

R : Le SMC est le Salaire Minimum Conventionnel.

Q : Comment peut-on connaître les augmentations du SMC ?

R : Le SMC est indiqué sur le site internet du COSMOS.

Q : Y aura-t-il un échancier des augmentations du montant du SMC à date fixe ?

R : Une augmentation est prévue en juillet 2007 et en janvier 2008. Ensuite, il est prévu qu'il y ait une augmentation du SMC tous les 2 ans. Tous les partenaires sociaux sont favorables à une augmentation programmée sur deux exercices car nous avons conscience de l'importance de la programmation pour les associations.

Q : Comment rémunérer un salarié lorsque dans le cadre de sa mission, il effectue deux tâches distinctes en termes d'autonomie, de responsabilité, de technicité (Ex : encadrement sportif et travail administratif) ?

R : La convention collective nationale du sport impose dès lors que le salarié a plus de 20% de son activité à un niveau supérieur, il doit garder ce niveau supérieur pour sa rémunération même si son activité annexe est d'un niveau inférieur.

Q : A partir de quand le bénévole peut-il être rémunéré ? Faut-il être diplômé ?

R : Les bénévoles ne sont pas rémunérés en tant que tels. Ils peuvent, néanmoins, bénéficier du régime de la franchise. Elle vise les sommes versées aux personnes participant à l'activité et assumant les fonctions indispensables à l'organisation d'une manifestation sportive : billetterie, arbitres etc. Elle exonère des cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS.

Le nombre de manifestations ouvrant droit au non assujettissement est limité à 5 par mois, par sportifs et par organisateur. La somme franchisée par manifestation s'élève à 70% du plafond journalier en vigueur lors du versement soit 100 euros au 1^{er} janvier 2006.

Pour enseigner contre rémunération, il faut un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification. L'article L212-1 du Code du Sport stipule que « *Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa du présent article et de l'article L. 212-2 du présent code, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification :*

- 1. Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;*
- 2. Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.*

Peuvent également exercer contre rémunération les fonctions mentionnées au premier alinéa ci-dessus les personnes en cours de formation pour la préparation à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification conforme aux prescriptions des 1^o et 2^o ci-dessus, dans les conditions prévues par le règlement de ce diplôme, titre ou certificat ».

Q : Concernant les salariés travaillant sans Brevet d'Etat, que faire ?

R : Il faut les encourager à passer le diplôme (formation continue, examen seul, VAE). Pour toute information concernant les brevets d'Etat, il faut vous renseigner auprès du CRIB de Paris ou encore auprès du service « Examen Formation Professionnelle » de la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports Paris Ile de France.

Le contrat de travail :

Q : Au sujet des contrats de travail, quelle est la différence entre le CDI à temps partiel et le CDI intermittent ?

R : La différence entre le CDI à temps partiel et le CDI intermittent réside dans les périodes de travail. Le CDI intermittent alterne des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Il y a un maximum de 36 semaines à respecter sur l'année.
Le CDI à temps partiel ne comprend pas d'interruption de travail. Le salarié travaille tout au long de l'année.

Q : Qu'est ce qu'un CDD d'usage ?

R : Il n'y a pas de définition précise pour ce type de contrat.
Le code du travail liste les CDD qui peuvent être des CDD d'usage. Concernant le sport, le seul CDD d'usage possible concerne le sport professionnel.

Q : Pour un championnat national auquel participe une association, pouvons-nous utiliser des CDD d'usage ?

R : Il est possible d'utiliser des CDD d'usage, cependant, c'est uniquement pour les salariés qui font partie de l'organisation matérielle du championnat. Il n'est pas possible d'utiliser des CDD d'usages pour des encadrant sportifs.

Q : Lors de l'accompagnement de groupe le week-end, nous employons un éducateur à qui nous n'avons pas fait de contrat de travail. Nous établissons son bulletin de paie en utilisant les bases forfaitaires du sport pour les cotisations sociales et patronales. Nous ne pouvons pas lui faire de contrat car nous payons sur la base de l'assiette forfaitaire ?

R : L'assiette forfaitaire et le paiement des cotisations salariales et patronales ne remettent pas en cause le code du travail. Cette relation doit être formalisée par écrit via un contrat de travail.

Q : Quel contrat doit-on faire dans ce cas-là ?

R : Le contrat adapté est un CDD pour accroissement d'activité. Vous embauchez l'éducateur pour une augmentation d'activité temporaire et exceptionnelle : l'organisation d'un week-end.

Q : La circulaire « ACCOS » destine les assiettes forfaitaires aux personnes n'ayant pas de contrat de travail.

R : Il existe une tolérance de l'URSSAF concernant le versement des cotisations sociales. L'URSSAF accepte de recevoir des cotisations salariales même si la personne concernée n'a pas de contrat de travail.
Le code du travail lui impose, lorsqu'il y a relation "employeur-salarié", qu'il y ait un contrat de travail établi. De même, la CCNS oblige la formalisation de cette relation par écrit.

La prévoyance :

Q : Faut-il résilier la prévoyance avec l'arrivée de la Convention Collective Nationale du Sport ?

R : Quand une Convention Collective Nationale impose une prévoyance, c'est une clause de résiliation. Par contre, si votre prévoyance est plus élargie que ce que prévoit la CCNS, vous gardez ce qui n'est pas obligatoire par la convention et vous résiliez tout ce qui est obligatoire avec la convention pour faire un contrat avec l'organisme prévu.

Questions diverses :

Question : Pourquoi parle-t-on « d'articles non étendus de la CCNS" ?

Réponse : Ce sont les articles non applicables en l'état. Ils sont contraires au code du travail ou toute autre source de droit supérieure.

Q : Qu'est-ce que le Chèque Emploi Associatif ?

R : Le Chèque Emploi Associatif sert à gérer la paie et les charges patronales et salariales. Néanmoins, l'association n'est pas dispensée de faire un contrat de travail et d'effectuer un suivi du contrat.

Q : Le texte de la CCNS est-il téléchargeable ?

R : Il est téléchargeable sur le site: www.legifrance.gouv.fr et sur le site du cosmos : www.cosmos.info.fr.

CONCLUSION :

L'organisation de la Soirée sur la Convention Collective Nationale du Sport répondait à un important besoin en termes d'informations sur ce thème. A ce titre, 85% des participants ont jugé l'organisation de la réunion très pertinente.

Une majorité des participants devraient mettre eux-mêmes le texte en place au sein de leurs structures. Aussi, 45% des participants pensent que cette réunion sera très utile dans le cadre de leurs fonctions.

Les informations générales ont été jugées à 61% tout à fait claires tandis que les informations techniques l'ont été à 66%.

Il en ressort, néanmoins, que certains points de la CCNS tels que la classification, la prévoyance, la formation mériteraient un approfondissement.

Des ateliers sur ces thèmes auront lieu dans le cadre du dispositif CLUB ASSO EMPLOI (pour plus d'information sur ce dispositif, n'hésitez pas à contacter Mlle Morvan ou Mlle Lepetit, Paris Profession Sport et Jeunesse).

CONTACTS :

CRIB de Paris :

Corinne LEPETIT et Evin COCHET : Tel : 01.45.80.54.00 Fax : 01.45.80.54.98

Evin.cochet@ppsj.com corinne@ppsj.com

COSMOS :

Aude CORBALAN : Tel: 01 40 78 29 41 Fax: 01 40 78 29 69

audecorbalan@cnozf.org

Fédération F3C Sport (CFDT) :

Jean ROGER : Tel : 01.56.41.54.00

jroger@f3c.cfdt.fr