

## *Présentation de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)*

### **Définition**

Une convention collective est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs, telle une association, et un ou plusieurs syndicats représentatifs de salariés. Elle a pour finalité de déterminer les conditions de travail et de rémunération qui s'imposeront aux employeurs assujettis envers leur personnel. Elle doit être conforme à la législation en vigueur.

La convention collective de branche règlemente les conditions de travail et d'emploi pour l'ensemble d'une branche professionnelle, telle la branche « sport ».

Elle peut être :

- Soit non étendue : elle ne s'impose qu'aux entreprises employeurs signataires ou membres des organismes patronaux signataires ;
- Soit étendue : elle s'impose alors à tous les employeurs de la branche professionnelle, et ce, à partir de la publication de l'arrêté d'extension signé par le Ministre chargé du travail (c'est le cas de la CCNS).

La Convention Collective Nationale du Sport est la convention collective régissant la branche professionnelle du sport.

### **Date de signature de la CCNS**

La CCNS a été signée le 7 juillet 2005 et étendue le 21 novembre 2006 par six syndicats (la CNES, la FNASS et les quatre grandes confédérations à l'exception de la CGT) et deux organisations d'employeurs (le COSMOS et le CNEA).

La CCNS est applicable depuis la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension, soit le 25 novembre 2006.

## Champ d'application

Conformément aux dispositions de son article 1.1, la CCNS règle, sur l'ensemble du territoire français y compris les D.O.M., les relations entre les employeurs et leurs salariés ayant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- 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, 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.

### Qui doit appliquer la CCNS ?

Les fédérations françaises et leurs services déconcentrés comme les ligues professionnelles
Les associations sportives
Les sociétés sportives qu'elles ont constituées
Les autres sociétés comme les salles de remise en forme

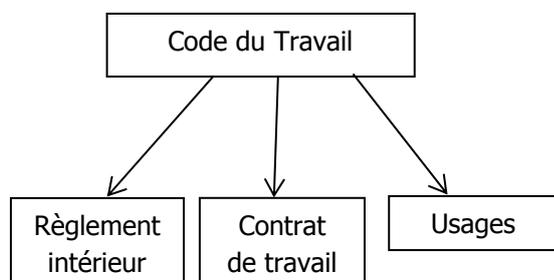
CCNS

### A qui profite la CCNS ?

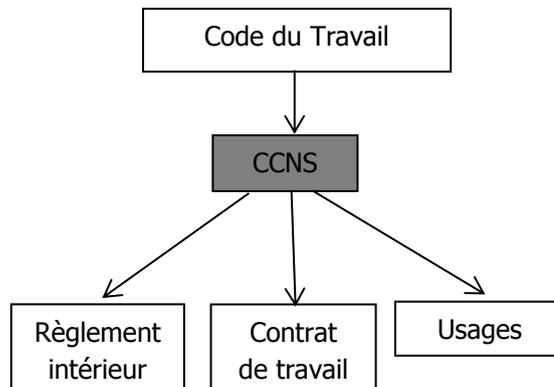
Aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs
Aux administratifs dans les clubs professionnels
Aux sportifs amateurs et à leurs entraîneurs
Aux administratifs dans les clubs amateurs

## Comment articuler la CCNS et le Code du Travail ?

### Avant la CCNS



### Après la CCNS



## Conflits de conventions collectives

Lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention collective applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances. Toutefois, les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention collective de l'animation.

Les bases de loisirs relèvent de la convention collective nationale du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de la base de loisirs, en principe celle de l'animation.

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.

Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L.212-1 du Code du Sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne relevant pas de l'article précité.

## Les avantages acquis

Un avantage acquis est un avantage dont le salarié a personnellement bénéficié et qui correspond à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel. Il peut être individuellement acquis (avantage qui s'inscrit dans la relation entre le salarié et son employeur) ou collectivement acquis (avantage dont bénéficient les salariés en tant que collectivité).

L'avantage acquis peut résulter d'un usage, d'un engagement unilatéral de l'employeur, d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou encore d'une convention collective précédemment appliquée par l'entreprise.

Les salariés bénéficiaires des avantages acquis sont ceux qui sont présents dans l'entreprise au jour de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la CCNS ne peuvent se prévaloir d'avantages acquis. Cependant, si les anciens avantages ne sont pas dénoncés, ils ne seront pas supprimés par la seule entrée en vigueur de la CCNS, et continueront donc de s'appliquer.

## Présentation sommaire des différents chapitres de la CCNS

CHAPITRE	CONTENU
<b>1 - Champ d'application</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition du champ d'application</li> <li>- Indications sur la convention collective nationale à appliquer dans les structures où l'on se trouve en limite du champ défini</li> <li>- Dispositions transitoires retenues pour les entreprises ayant préalablement appliqué la CCN Animation</li> <li>- Rappel : la présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages acquis</li> </ul>
<b>2 – Dialogue social et Paritarisme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce chapitre fixe les modalités du dialogue social entre les employeurs et les salariés au niveau national et évoque les commissions nécessaires qui s'y rapportent</li> <li>- Il rappelle l'objet du fond d'aide au développement du paritarisme qui est financé par les employeurs à raison de 0,06% de la masse salariale brute</li> </ul>
<b>3 - Liberté d'opinion - droit syndical - représentation des salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition des conditions du dialogue social dans la branche (délégué syndical, délégué du personnel, C.E.)</li> <li>- Développement du dialogue social dans les entreprises du secteur</li> <li>- Seuil de représentation : « Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés et plus (...) la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :</li> <li>- de 7 à 10 salariés : 1 titulaire</li> <li>- de 11 à 20 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant</li> <li>- de 21 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants... »</li> <li>- Heures de délégation : * 2 heures par mois pour les entreprises d'au plus 10 salariés ; * 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 50 salariés ; * 15 heures au-delà de 50 salariés.</li> <li>Dans les entreprises de 10 salariés au plus, et qui connaissent de fortes variations d'effectifs au cours de l'année, les heures de délégation peuvent être cumulées à concurrence de 6 heures au maximum</li> </ul>
<b>4 - Contrat de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappel des modalités légales de conclusion du contrat</li> <li>- Prévoit le recours privilégié au CDI mais propose néanmoins aux employeurs de la branche de conclure certains types de contrats (contrat intermittent, d'intervention)</li> <li>- Accorde aux salariés des garanties sociales</li> </ul>

<b>5 - Le temps de travail</b>	Permet aux employeurs de la branche sport de bénéficier des aménagements prévus par le droit du travail afin de prendre en compte les situations particulières et les contraintes du secteur (heures supplémentaires, présence nocturne, équivalences, modulation)
<b>6 - Principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et conditions de travail</b>	Prévoit un dispositif d'information de nature à favoriser la prévention en matière de santé (médecine du travail, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
<b>7 - Les congés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est tenu compte des rythmes particuliers dans les périodes de prise des congés</li> <li>- Amélioration du régime des congés pour événements familiaux</li> </ul>
<b>8 - Formation professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur a l'obligation légale de participer au financement de la formation professionnelle continue.</li> <li>- Chapitre qui organise la mutualisation des contributions professionnelles et le développement de la formation professionnelle au travers du plan de formation, de la professionnalisation et des congés individuels de formation</li> <li>- L'utilisation des fonds collectés au titre du plan de formation par l'organisme collecteur paritaire (OPCA) est soumise aux conditions prévues par le Code du Travail, création de l'observatoire des métiers du Sport</li> </ul>
<b>9 - Classifications et rémunération</b>	Fixe les minimas de rémunération et instaure une grille de classification des rémunérations comprenant huit groupes : deux pour les employés, trois pour les techniciens, trois pour les cadres
<b>10 - Prévoyance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaure un dispositif qui permet aux salariés de bénéficier d'une couverture sociale complémentaire qui s'ajoute à celle des régimes obligatoires de sécurité sociale en matière notamment d'arrêt de travail</li> <li>- Il vient garantir l'incapacité, le décès et l'invalidité</li> </ul>
<b>11 - Pluralité d'employeurs</b>	Encourage les employeurs de la branche sport à recourir aux modes mutualisés de l'emploi (groupement d'employeur) + reconnaissance du cumul d'emploi
<b>12 - Sport professionnel</b>	Comporte un ensemble de dispositions en faveur du sport professionnel qui sont adaptées à ce secteur, il prévoit la possibilité de recourir pour chaque sport professionnel aux accords sectoriels
<b>13 - Epargne salariale</b>	Un plan d'épargne salariale et/ou un compte épargne-temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.