

UPEC 2023 – 2024

Organisation et management des activités sportives L1

Cours n°9

Quand le droit du travail s'applique à tous. Même aux sportifs (éducateurs, entraîneurs, administratifs, managers, sportifs professionnels).

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 champ 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 CCNS :

- La décision des tribunaux lors d'un conflit employeur/salarié (ajustement des salaires sur X mois ou années par ex)
- Des sanctions 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
- Nombre de semaines maximum travaillées à 44 h = 12 consécutives
- Si 4 semaines sup à 44 h, la suivante = 35 h (sauf modulation)
- Durée maximale hebdomadaire = 48 heures
- Nombre de semaines maximum de 48 heures = 14 par an

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 congé 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 (SMC).
- 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 du 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.

Cas particulier : le chapitre 12 et le Sport Professionnel

Les employeurs concernés : (article 12.1 de la CCNS)

Il s'agit « des entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions ».

Ainsi, les structures employant des sportifs afin de participer à des compétitions sont soumis aux dispositions du chapitre 12.

Préambule :

La Convention Collective Nationale du Sport applicable depuis le 25 novembre 2006 comprend un chapitre 12 relatif au sport professionnel. Dès lors, certains sportifs des structures Fédérales sont, d'un point de vue social, des sportifs professionnels.

Il appartient donc aux employeurs concernés de se soumettre au dispositif spécifique de ce chapitre.

Les salariés (sportifs et entraîneurs) et employeurs concernés par ce chapitre sont également soumis aux obligations des chapitres 1,2,3,8 et 13 de la CCNS.

Les sportifs concernés : (article 12.3.1.1 de la CCNS)

Est considéré comme sportif professionnel relevant du chapitre 12, toute personne mettant, « contre rémunération, ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent ».

Cette mise à disposition du sportif doit se faire au moins sur l'équivalent d'un mi-temps (Article 12.3.2.2 de la CCNS).

Les entraîneurs concernés : (article 12.3.1.2 de la CCNS)

Il s'agit là de toute personne qui encadre au moins un sportif concerné par le chapitre 12 et pour un temps de travail effectif équivalent au moins à un mi-temps (Article 12.3.1.2 de la CCNS).

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut de cadre au sein de la structure.

Quel est le contrat de travail applicable : (article 12.3.2.1 de la CCNS)

Au regard de la spécificité de l'activité, les salariés visés par le chapitre 12 **doivent conclure des contrats à durée déterminée** prévu à l'article L. 1242-2 et suivants et D.1242-1 du Code du Travail.

Ces contrats sont appelés des CDD d'usage.

« Dans le secteur du sport professionnel, le contrat à durée déterminée est donc la norme et ce CDD spécifique répond à des règles autonomes prévues par les articles L222-2 à L222-2-8 du Code du sport.

S'agissant du champ d'application.

L'article L222-2 du Code du sport précise que les dispositions relatives au CDD spécifique sont applicables :

- Aux sportifs professionnels salariés c'est-à-dire, toute personne ayant pour activité principale rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société sportive professionnelle
- Aux entraîneurs professionnels salariés c'est-à-dire toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société sportive professionnelle et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

L'article L222-2-2 du Code du sport dresse quant à lui une liste de personnes à qui, avec l'accord des parties, peut s'appliquer ce CDD spécifique :

- Les sportifs qui sont salariés de leur fédération sportive en qualité de membre d'une équipe de France
- Les entraîneurs qui encadrent à titre principal les sportifs membres d'une équipe de France
- Les arbitres ou juges professionnels qui sont salariés de leur fédération sportive.

S'agissant de la durée.

Par principe, le CDD spécifique est conclu pour une durée pouvant aller douze mois à cinq ans.

Durée minimale.

La durée de ce CDD spécifique applicable dans le secteur du sport professionnel ne peut pas être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois.

Toutefois, un contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle :

- Dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive
- S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension du contrat de travail
- S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet d'une mise à disposition de l'équipe de France.

Les dates de début et de fin de saison sportives sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle.

Durée maximale.

La durée du CDD spécifique ne peut pas être supérieur à cinq ans sous réserve des dispositions de l'article L211-5 du Code du sport. Cet article prévoit en effet que le contrat du sportif qui devient professionnel à l'issue d'une formation dispensée par un centre de formation agréé ne peut excéder trois ans sauf si un accord collectif de discipline prévoit une dérogation, dans ce cas la durée du CDD spécifique peut être portée à cinq ans.

La durée maximale de cinq ans n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions¹ ».

NB : les joueurs de Football professionnels bénéficient en France d'une réduction de 20% sur les charges sociales.

Représentation du personnel : nouveauté du Code du Travail.

« Code du Travail et CCNS, un droit du travail chamboulé par les ordonnances MACRON » (Sissoko S., 2019, p. 8).

Avec les ordonnances du gouvernement MACRON du 22/09/2017, les anciennes instances représentatives du personnel ont laissé leur place au **Comité Social et Économique** dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

« D'une part en imposant la mise en place du CSE L'employeur désireux de conserver trois institutions représentatives séparées ne le pourra plus au-delà de la période transitoire. Le passage en CSE est obligatoire.

D'autre part en opérant une réelle fusion. Le comité social et économique constitue une vraie instance unique, dotée de la personnalité civile, d'un budget. Il exercera pleinement les prérogatives dévolues aux délégués du personnel et aux membres du CE et du CHSCT, rendra un avis, sera consulté en lieu et place des anciennes IRP. »

Le CSE réunit les anciennes :

- **CE (Comité d'entreprise)**
- **CHSCT (Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail)**
- **IRP (Instances Représentatives du Personnel)**

Article L2314-4

« Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé

¹ <https://www.village-justice.com/articles/cdd-des-sportifs-entraîneurs-professionnels-une-reglementation-specifique,45867.html> - Emmanuelle Destailats, Avocate. 14 avril 2023.

précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. »

Article L2314-5

« Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation au premier et deuxième alinéa, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-7, L. 2412-3 et L. 2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature. »

Article L2311-2

« Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54. »

2 cas particuliers de rémunérations :

Les assiettes forfaitaires de cotisations :



L'assiette forfaitaire de cotisations pour les associations sportives :

Les Associations sportives qui rémunèrent des personnes sur de faibles volumes horaires peuvent opter pour l'application d'une base forfaitaire pour le calcul de leurs cotisations de sécurité sociale. Un club sportif a donc la possibilité, sous certaines conditions, de cotiser, non plus sur le montant brut du salaire versé, mais sur une assiette forfaitaire établie suivant un barème réactualisé chaque année.

Sont concernées les personnes morales à objet sportif et à but non lucratif quel que soit l'effectif permanent de l'organisme. Il s'agit notamment des associations, clubs ou fédérations agréées par le ministère chargé des sports, les associations sportives ou les associations de jeunesse ou d'éducation populaire agréée (pour leurs activités sportives) par le ministère de la jeunesse et des sports.

Cette assiette forfaitaire est applicable pour le seul calcul des cotisations de sécurité sociale (URSSAF), CSG-CRDS, solidarité autonomie, FNAL, taxe prévoyance et versement transport.

Elle s'applique à l'éducateur sportif, l'entraîneur ou la personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives.

Sont exclus : les dirigeants et administrateurs salariés, le personnel administratif, médical et paramédical et les personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organisation à but lucratif.

N.B. Le moniteur ou l'éducateur sportif employé au sein d'une association de jeunesse et d'éducation populaire agréée peut également bénéficier de l'assiette forfaitaire.

Assiette forfaitaire sport : Montants au 1er janvier 2023

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Inférieure ou égale à 507 €	56 €
De 507 € à 676 €	169 €
De 676 € à 902 €	282 €
De 902 € à 1 127 €	394 €
De 1 127 € à 1 296 €	564 €
Supérieure ou égale à 1 296 €	Salaire réel

Les assiettes des contributions CSG et CRDS sont calculées sans l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Franchise de cotisation :

Une association, un club sportif ou une section sportive d'un club omnisport (si sa comptabilité est individualisée), employant moins de 10 salariés permanents (sportifs non compris) au 31 décembre de l'année précédente peut prétendre à utiliser la Franchise de Cotisation.

Pour rémunérer :

- un sportif ;
- une personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives (guichetiers, commissaires, accompagnateurs, laveurs de maillots...).

Sont exclus de la franchise :

- le moniteur, l'éducateur ou le professeur enseignant un sport ;
- l'entraîneur ;
- les dirigeants et administrateurs salariés ;
- le personnel administratif, médical et para médical.

Situations ouvrant droit à la franchise :

Les sommes versées à l'occasion d'une manifestation sportive, donnant lieu à compétition et qui ne dépassent pas **141 euros (montant au 1er janvier 2023)**, ne sont pas assujetties aux cotisations de Sécurité sociale, à la contribution de solidarité pour l'autonomie, à la CSG et à la CRDS, au Fnal, au versement transport et au forfait social.

Cette mesure est limitée, par personne et par organisateur, aux 5 premières manifestations de chaque mois.

Pour aller plus loin :

