

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

« On ne me croyait pas quand je disais que l'on peut gagner sa vie avec le judo »¹

Issue d'un **dialogue entre partenaires sociaux** – organisations syndicales représentatives et représentants d'employeurs avec le Conseil social du mouvement sportif ou COSMOS – fondé sur le paritarisme, la CCNS a pour objet de régir les relations entre employeurs et salarié.e.s des entreprises exerçant leur activité principale dans le domaine du sport, particulièrement les conditions d'emploi et de travail des salarié.e.s et les garanties sociales.

Après extension, les dispositions de la CCNS sont entrées progressivement en vigueur – sauf le cas des réserves et exclusions – et garantissent le régime le plus favorable avec les avantages acquis individuellement ou collectivement.

En soumettant un ensemble d'entreprises opérant dans le même secteur à un statut collectif commun, la CCNS s'apparente à un **accord de branche professionnelle** et tend ainsi à éviter les distorsions et inégalités de traitement, empêchant notamment que les employeurs accordant des conditions de travail moins favorables puissent s'accaparer un avantage concurrentiel sur ceux proposant un cadre de travail plus décent. Ce socle est appelé à être complété par des accords sectoriels.

D'ailleurs, la CCNS ne constitue pas l'unique acte collectif dans le secteur sportif où s'appliquent aussi la charte du football professionnel, les conventions collectives de certains sports d'équipe professionnels (rugby, basket, handball), la convention collective nationale du golf ou l'accord collectif des coureurs cyclistes professionnels. Reste que le critère déterminant d'application de la CCNS est, conformément au droit commun, l'activité effective et principale exercée par l'employeur et non l'emploi qu'exerce le/la salarié.e au sein de l'entreprise.

Dans un esprit de **civisme social** et dans le respect de la liberté d'opinion, la CCNS prévoit les modalités de l'exercice du droit syndical, de la représentation des salarié.e.s au sein de l'entreprise (au-delà de 7 salariés) et au comité d'entreprise (au-delà de 50 ETP).

1 – CONTRAT DE TRAVAIL

« Le professionnel est un homme qui fait du sport pour gagner de l'argent, quand l'amateur est celui à qui l'on donne de l'argent pour qu'il fasse du sport »²

Le contrat de travail obéit à des **principes généraux** :

- non-discrimination.
- égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- présomption de contrat à durée indéterminée malgré les caractéristiques de l'activité de la branche professionnelle sport.

¹ Annette KHAN *Yves KLEIN le maître du bleu* 2000.

² Antoine BLONDIN *L'ironie du sport* 1988 – *Ne pas être dupe des notions ou des mots* 1956.

● Contenu minimal obligatoire :

Le contrat de travail écrit en double exemplaire « lu et approuvé » est cosigné par les parties. Tout avenant suivra le principe du parallélisme des formes et procédures. Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner les contenus suivants :

- nature du contrat.
- raison sociale et adresse de l'employeur.
- informations relatives au/à la salarié-e : identité (nom et prénom), nationalité (avec type et numéro de titre valant autorisation de travail pour les étrangers) et numéro national d'identification (ou date et lieu de naissance).
- précisions sur l'emploi : date d'embauche, lieu de travail, dénomination de l'emploi et groupe de classification de la CCNS.
- détermination de la rémunération : salaire de base et autres éléments tels qu'avantages en nature avec modalités de leur cessation en fin de contrat.
- définition du temps et des conditions de travail : durée de travail de référence, conditions particulières de travail en termes de sujétions, modalités de prise du repos hebdomadaire, modalités de la période d'essai.
- éléments de protection sociale : référence de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (avec numéro de versement) et noms des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance.
- référence à la CCNS et modalités de consultation sur le lieu de travail.

● Interruption et fin du contrat de travail :

La CCNS fixe les règles relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail pour des causes déterminées :

- absence pour maladie, accident du travail ou de trajet.
- absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement.
- démission du/de la salarié-e avec préavis.
- mise à la retraite ou départ à la retraite avec indemnités.
- licenciement pour motif personnel avec préavis.

● Contrats de travail particuliers :

La CCNS prévoit certains contrats de travail spécifiques.

• Contrat de travail intermittent :

Ce contrat à durée indéterminée est conclu sur un maximum annuel de 1250 heures et 36 semaines, afin de pourvoir des postes permanents comportant par nature une alternance régulière ou non de périodes travaillées et de périodes non travaillées, et pouvant donner lieu au lissage de la rémunération.

• Contrat de travail à temps partiel :

Il est établi avec une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, en cas de besoin de l'entreprise, et avec les mêmes droits pour les salarié-e-s que ceux des travailleur-se-s à temps complet, à l'exception de la règle du *prorata temporis*.

- Contrat saisonnier :

Contrat à durée déterminée relevant du code du travail.

- Contrat d'intervention :

Ce contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant est destiné aux organisateur·rice·s de manifestations sportives d'envergure pour en assurer le déroulement. Il est limité à la durée de l'événement pour un maximum de 60 heures et 3 semaines consécutives.

2 – TEMPS DE TRAVAIL

« Il y a 3 millions de personnes qui réclament du travail. C'est pas vrai, de l'argent leur suffirait »³

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le/la salarié·e est à la disposition de son employeur, sous ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- **Heures supplémentaires** :

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail, à titre obligatoire (jusqu'à 90 heures par an) ou volontaire (au-delà et dans la limite du plafond légal). Elles donnent lieu à un repos compensateur obligatoire et à une contrepartie sous forme de **majoration de rémunération** ou de **repos compensateur** de remplacement.

- **Durée du travail** :

La durée maximale journalière du travail est normalement de 10 heures – entre 0 heure et 24 heures – avec un plafond à 12 heures triplement limité à 2 fois par semaine, 3 fois par mois et 12 jours par an.

Sauf modulation du temps de travail, le nombre de semaines de 44 heures ou plus est limité à 15 par an, et avec une 5^{ème} semaine de 35 heures maximum après 4 semaines consécutives de 44 heures ou plus.

Une **dérogation à la règle du repos dominical** pour les emplois directement liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives est possible sous réserve d'une part de mention explicite dans le contrat de travail et d'autre part de **mécanisme de compensation** :

- soit 2 jours consécutifs de repos par semaine avec dimanche travaillé.
- soit 11 dimanches non travaillés par an hors congés payés.

Le travail sur un jour de repos hebdomadaire donne droit à une majoration de rémunération de 50% (100% pour le 1^{er} mai) ou à un repos compensateur coefficienté 1,5.

³ COLUCHE *Le chômeur* 1986.

● Modulation du temps de travail :

La modulation du temps de travail compte tenu des caractéristiques de l'activité sportive permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année par un **système de régulation** entre heures de modulation et heures de compensation. Elle doit être mentionnée dans le contrat de travail et donne lieu à une programmation des horaires de travail individualisés.

Pour un travail à temps plein modulé, la moyenne est de 35 heures par semaine et de 1575 heures sur 12 mois consécutifs hors journée de solidarité avec un plafonnement des périodes de haute activité et une rémunération mensuelle lissée.

● Cas particuliers :

Les situations particulières du **personnel d'encadrement** – cadres dirigeant.e.s, cadres intégré.e.s et cadres autonomes – et des personnels non cadres itinérant.e.s sont régies par un système de forfait annuel en jours ou en heures.

L'**astreinte** est une période où le/la salarié.e reste mobilisable au profit de l'entreprise pour la durée d'une intervention – hors temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail – constituant un temps de travail effectif et donnant lieu, déplacement compris, à repos compensateur ou compensation financière.

Le **travail de nuit** est normalement effectif de 22 heures à 7 heures. La présence nocturne obligatoire, l'accompagnement et l'encadrement de groupe ouvrent droit à repos compensateur et majoration de rémunération.

3 – DROITS ET GARANTIES DU SALARIE

« Ne savez-vous pas que les coureurs, dans le stade, courent tous, mais qu'un seul gagne le prix ?
Courez donc de manière à le remporter »⁴

● Hygiène, sécurité, santé et conditions de travail :

- Médecine du travail, notamment visite d'embauche et visite médicale périodique.
- Mise en place d'un CHSCT à partir de 50 ETP.
- Droit de retrait d'une situation de travail en cas de danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou la santé du/de la salarié.e et/ou des pratiquant.e.s.
- Devoir d'information, protection de la santé des sportif.ve.s et lutte antidopage.

● Congés :

La **période de référence** pour les congés payés annuels court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, sauf disposition contraire mentionnée dans le contrat de travail, et couvre l'ensemble des périodes assimilées à un temps de travail effectif. Un compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise.

⁴ Saint Paul *1^{ère} épître aux Corinthiens* 56.

Différents **types de congés**, avec suspension ou non du contrat de travail, maintien ou non de rémunération, sont visés par la CCNS :

- congés pour événements familiaux.
- congés de maternité, d'adoption, paternité.
- congé sans solde.
- candidat·e·s ou élu·e·s députés, sénateur·rice·s ou pour des mandats de collectivités publiques territoriales.

● **Formation professionnelle :**

La formation professionnelle intègre les dispositifs du congé individuel de formation et du contrat de professionnalisation (formation en alternance) pour public profilé.

Le **plan de formation de l'entreprise** distingue :

- les actions d'adaptation au poste de travail.
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien de l'emploi.
- les actions de développement des compétences.

4 – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

« Les pauvres, c'est fait pour être très pauvres et les riches, très riches »⁵

● **Grille de classification des emplois :**

Paramètres de la grille de classification :

- caractéristiques de l'emploi réellement occupé.
- degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du/de la salarié·e.
- absence de lien entre titre, diplôme ou certification, sauf en cas d'exigence préalable à l'embauche (exemple de l'obligation de diplôme pour l'exercice de la profession d'éducateur·rice sportif·ve).
- alignement sur la classification supérieure en cas de polyvalence des tâches pour plus de 20% du temps de travail hebdomadaire.

Dans son contenu, la grille de classification emprunte l'échelle suivante : groupes 1 et 2 pour les employé·e·s, groupes 3 à 5 pour les technicien·ne·s, groupes 6 et 7 pour les cadres, et groupe 8 pour les cadres dirigeant·e·s.

● **Rémunération et prime d'ancienneté :**

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré et des compétences du/de la salarié·e. Elle ne peut pas être inférieure au salaire minimum conventionnel dont la base est définie pour le groupe 1 et majorée d'un pourcentage pour les groupes 2 à 6 et coefficientée pour les groupes 7 et 8.

⁵ Louis de FUNES *La folie des grandeurs* 1971.

La prime d'ancienneté d'entreprise pour les groupes 1 à 6 est égale à 1% du SMC du groupe 3 par période de 24 mois de travail effectif avec un incrément de 1% par période jusqu'à hauteur de 15% du SMC du groupe 3.

5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

« Celui qui dans les jeux du stade a conquis la gloire enivrante, quel plus haut salaire pour lui que d'être loué par ses concitoyens et par les étrangers ? »⁶

● **Prévoyance :**

La CCNS instaure un régime obligatoire de prévoyance sous forme d'indemnité journalière pour **invalidité** en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, ou sous forme de capital décès. Un organisme gestionnaire est obligatoirement affecté à chaque employeur.

● **Groupement d'employeurs :**

Le groupement d'employeurs est une association ayant pour objet statutaire exclusif le placement de main d'œuvre, permettant ainsi la **mutualisation de l'emploi** par la gestion de personnel à temps partagé au profit de structures sportives solidairement responsables.

● **Pluralité d'employeurs :**

Le **cumul d'emplois**, y compris public et privé, est possible dans la branche sport sous réserve du respect des règles en vigueur, notamment la durée maximale du travail autorisée et le devoir d'information des employeurs par le/la salarié.e.

● **Sport professionnel :**

Les sportif·ve·s professionnel·le·s, entraîneur·se·s des sports professionnels et entreprises dont l'activité est d'organiser des compétitions sportives ou d'employer des sportif·ve·s professionnel·le·s à cette fin, bénéficient de **dérogations au droit commun** de la CCNS :

- contrat de travail : mise à l'écart de la règle d'égalité des sexes et principe du CDD.
- temps de travail effectif et congés, gestion de l'intersaison.
- conditions de travail, notamment discipline et sanctions.
- classification en technicien·ne·s, agents de maîtrise ou cadres pour les entraîneur·se·s.
- rémunération : salaire fixe et avantages en nature valorisés dans le contrat de travail (primes d'éthique, d'assiduité, de participation ou de résultat).
- formation continue avec les centres de formation et pour la reconversion.
- protection sociale et prévoyance.

⁶ PINDARE *Fragment de la 1^{ère} Isthmique.*

Des **accords sectoriels** signés par les partenaires sociaux représentatifs précisent les modalités d'application pour chaque sport. Des dispositions complètent cet ensemble :

- exploitation du nom du/de la sportif·ve ou de l'entraîneur·se, de l'image associée par l'employeur, de l'image individuelle.
 - port des équipements.
 - participation aux équipes de FRANCE sous la compétence de la fédération sportive.
-

● **Ouvertures :**

• *La convention collective nationale du sport : un progrès social pour les salarié·e·s, un frein économique pour les employeurs ?*

• *Question posée à un rédacteur de la CCNS :*

« *Lorsque la CCNS sera entrée en vigueur après extension, que vous restera-t-il à faire ?* »

Réponse :

« *A l'appliquer.* »