

Quelques éléments Clés de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS)

Ce document n'est pas un résumé de la CCNS mais reprend quelques chapitres clés. Pour retrouver l'intégralité de la CCNS, rendez-vous [ici](#) !

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 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
- Si 4 semaines sup à 44 H, la suivante = 35 h (sauf modulation)

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

Stages : Forfait de 7H pour 13H de journée + si présence nocturne obligatoire : 2,5H par nuit de 11H. Dans le cadre de ce régime d'équivalence toutes les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65ème heure, seront comptabilisées en heures supplémentaires.

Travail à temps plein modulé

- Période de référence = 12 mois consécutifs
- **Volume horaire annuel = 1575 h (auxquelles s'ajoute la journée de solidarité)**
- 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

Temps de déplacement :

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Cette contrepartie sera un repos compensateur d'une durée de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%.

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
- les congés 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 (chapitre 9)

- La CCNS prévoit un salaire minimum conventionnel (SMC).
- Le salaire dépend de la nature de l'emploi (classification dépend de l'autonomie, des responsabilités et de la technicité de l'emploi)
- Les emplois sont classés par groupe au sein d'une grille (page 69 à 75 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
- Concernant les autres risques (décès, invalidité...), à voir suivant le cas au moment venu.
- 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.