

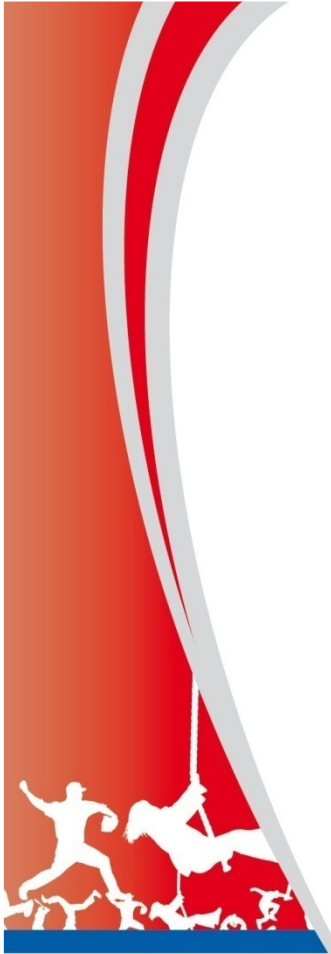


Présentation de la CCN du sport

**Comité de l'Aisne de Natation
15/12/2012 à Soissons**

ELEMENTS DE CONTEXTE

- Le monde du travail est divisé en branches
- Le Code du travail s'applique à tous les salariés, quelle que soit leur branche
- Au sein des branches, les « partenaires sociaux » négocient des règles spécifiques adaptées à leur secteur dans une convention collective
- Une convention collective peut s'imposer à l'ensemble des employeurs et salariés de son champ d'application



ELEMENTS DE CONTEXTE QUELQUES DATES

- **02/1997** : *Création du CoSMoS - début des négociations*
- **10/1999** : *Accord sur le champ de la CCNS*
- **7/07/2005** : *Signature de la CCNS et dépôt à la Direction générale du travail*
- **25/11/2006** : *Publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension*
⇒ *entrée en vigueur de la CCNS.*

ELEMENTS DE CONTEXTE POURQUOI UNE CONVENTION COLLECTIVE SPÉCIFIQUE AU SPORT?

Le contexte :

- La professionnalisation
- La volonté de l'Etat de rattacher tous les secteurs d'activité à une convention collective

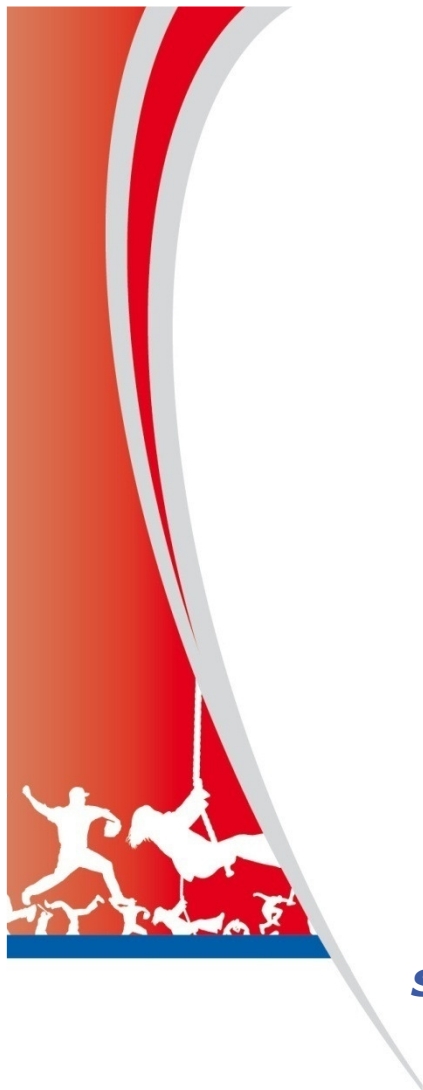
Conséquences :

- Application obligatoire du code du travail
- Risque d'application d'une convention collective inadaptée (CC Animation)

Démarche retenue :

⇒ ***Mettre en place une Convention Collective spécifique au sport pour :***

- Adapter le Code du travail aux spécificités sportives
- Reconnaître socialement et économiquement l'activité sportive, comme un secteur spécifique



LA CCNS : SON CONTENU

➤ **13 chapitres :**

- *1 : Champ d'application*
- *2 : Dialogue social et paritarisme*
- *3 : Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés*
- *4 : Contrat de travail*
- *5 : Temps de travail*
- *6 : Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail*
- *7 : Congés*
- *8 : Formation professionnelle*
- *9 : Classification et rémunération*
- *10 : Prévoyance*
- *11 : Pluralité d'employeurs / Groupements d'employeurs*
- *12 : Sport professionnel*
- *13 : Epargne salariale – Compte Epargne Temps*

➤ **Annexes – Avenants – Accords**

LES THÈMES ABORDÉS

Le champ d'application

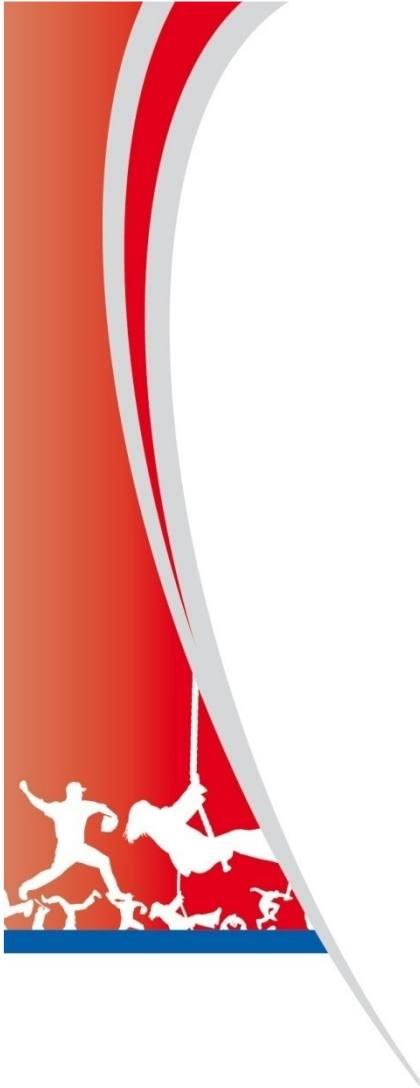
La relation salariée

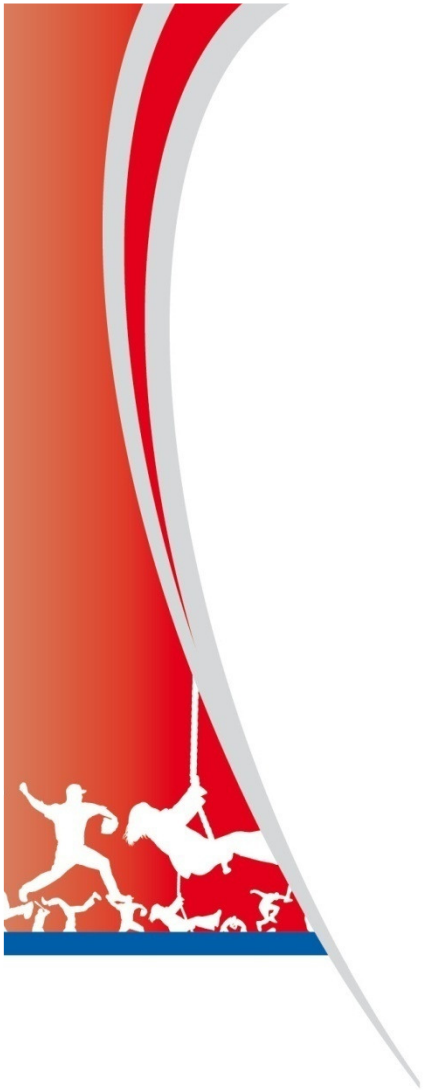
La classification et la rémunération

L'actualisation des contrats

La gestion du temps de travail

Absences pour raisons médicales





LE CHAMP D'APPLICATION

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCNS, DE SA SIGNATURE À AUJOURD'HUI :

le texte initial

➤ *A l'origine, s'y trouvent les entreprises exerçant leur **activité principale** dans l'un des domaines suivants :*

— *organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;*

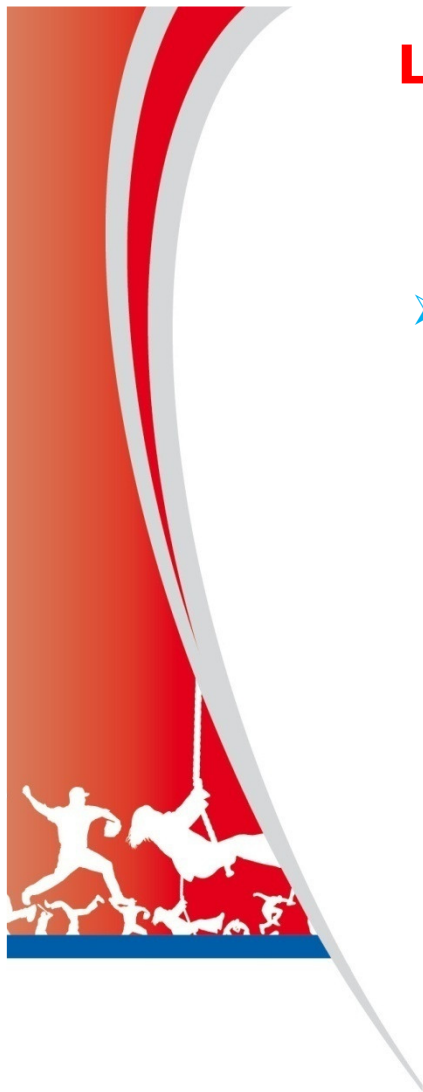
— *gestion d'installations et d'équipements sportifs ;*

— *enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;*

— *promotion et organisation de manifestations sportives,*

à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

+ le Golf



LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCNS

Qu'est-ce que la branche sport ?

Qui sont les employeurs ?

Une activité principale dans le sport

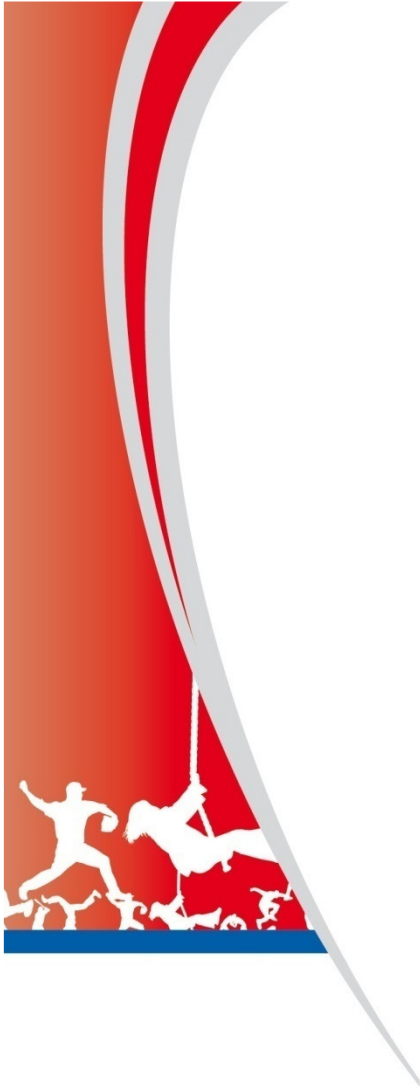
⇒ *Indices: code APE, les salariés occupés, le budget consacré*

Toutes les « entreprises » du sport

⇒ *« Entreprises » = associations et entreprises à but lucratif*

Le sport dans tous ses états

- ⇒ *Amateur, de loisir*
- ⇒ *Amateur, de compétition*
- ⇒ *Sport commercial*
- ⇒ *Professionnel*



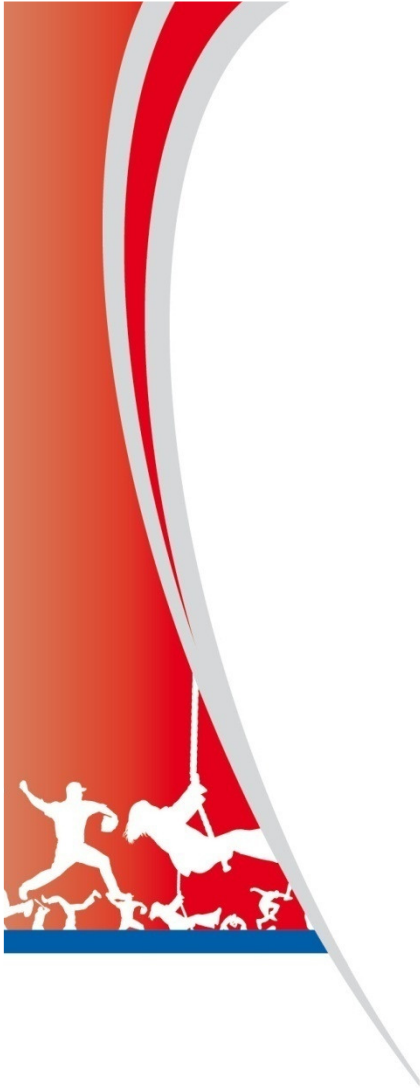
LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCNS

Qu'est-ce que la branche sport ?

Qui sont les salariés ?

Tous les salariés de la structure sont concernés par la CCNS

- ⇒ *Sportifs*
- ⇒ *Entraîneurs*
- ⇒ *Personnel administratif*
- ⇒ *Personnel de services (gardiennage, restauration, jardinage, entretien...)*





LA RELATION SALARIÉE

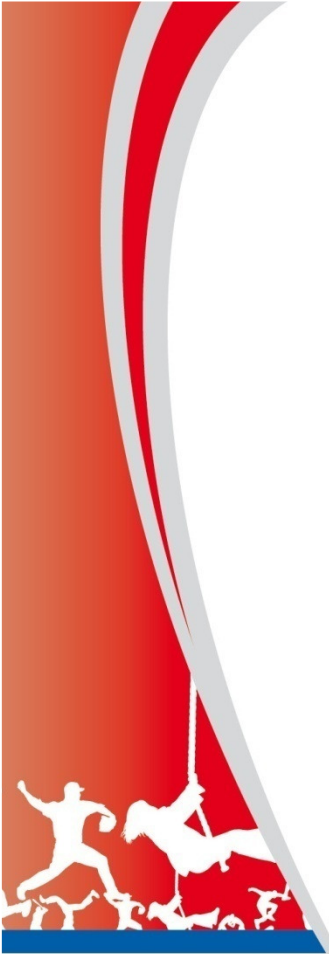
LES CONTOURS DE LA NOTION DE SALARIAT

Définition du salariat

« *Est un contrat de travail, celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération en se plaçant sous sa subordination juridique* »

Trois critères sont nécessaires pour qu'existe un contrat de travail

- 1°/ Un travail pour autrui**
- 2°/ Une rémunération**
- 3°/ Une subordination dans l'exécution du travail**

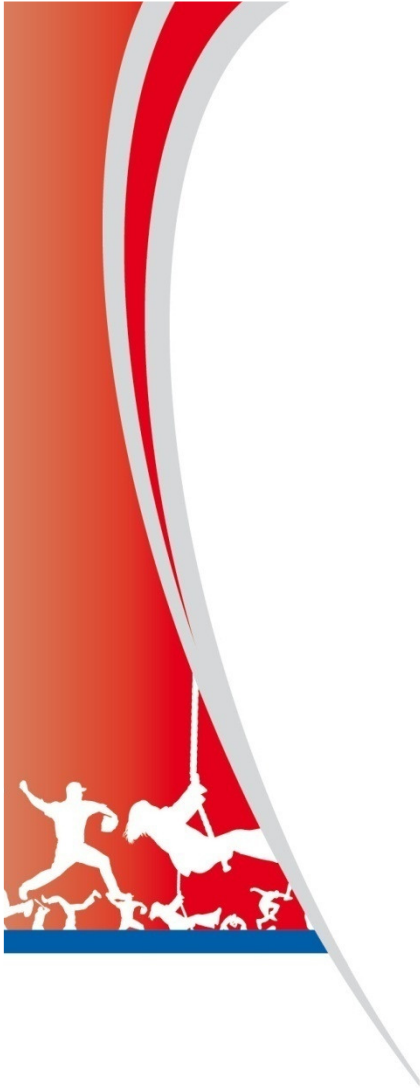


LES CONTOURS DE LA NOTION DE SALARIAT LA DÉFINITION DU SALARIAT

1°/ La prestation de travail

*La prestation doit être effective et
réalisée **au profit de l'employeur***

*⇒ Pour revendiquer l'existence d'un
contrat de travail, le salarié doit
établir qu'il réalise effectivement une
prestation pour « l'employeur »
présumé*



LES CONTOURS DE LA NOTION DE SALARIAT

LA DÉFINITION DU SALARIAT

2°/ Une rémunération

Un contrat de travail suppose le versement d'une rémunération et a contrario une rémunération laisse présumer l'existence d'un contrat de travail

Forme

- Sommes d'argent (fixe ou variable)
- Prise en charge de frais au-delà des sommes engagées... (hébergement, nourriture...)

Comment détecter une rémunération ?

La délivrance d'un bulletin de salaire / d'une « attestation de rémunération »

⇒ présomption forte de l'existence d'un contrat de travail

LES CONTOURS DE LA NOTION DE SALARIAT

LA DÉFINITION DU SALARIAT

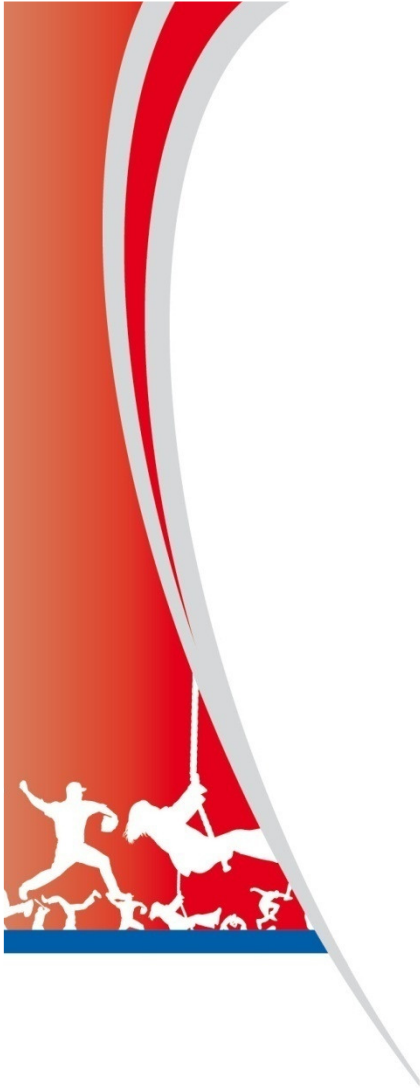
3°/ Un lien de subordination

Le contrat de travail place un salarié sous l'autorité de l'employeur qui peut :

- Donner des ordres, des directives
- Contrôler l'exécution
- Sanctionner les manquements

Comment détecter un lien de subordination?

- Faisceau d'indices
- Exemples :
 - o La soumission à un horaire de travail
 - o Le respect de directives
 - o L'absence de matériel propre
 - o La rédaction de comptes-rendus





LA CLASSIFICATION ET LA RÉMUNÉRATION

LA CLASSIFICATION

Comment classer le salarié dans la grille?

Classer les salariés dans la grille...

➤ **8 groupes de classification**

➤ **Les critères**

- **Principe : ni le diplôme, ni la rémunération ne sont des critères classants**
- **Critères de classification : caractéristiques de l'emploi réellement occupé**
⇒ **Autonomie, responsabilité, technicité**

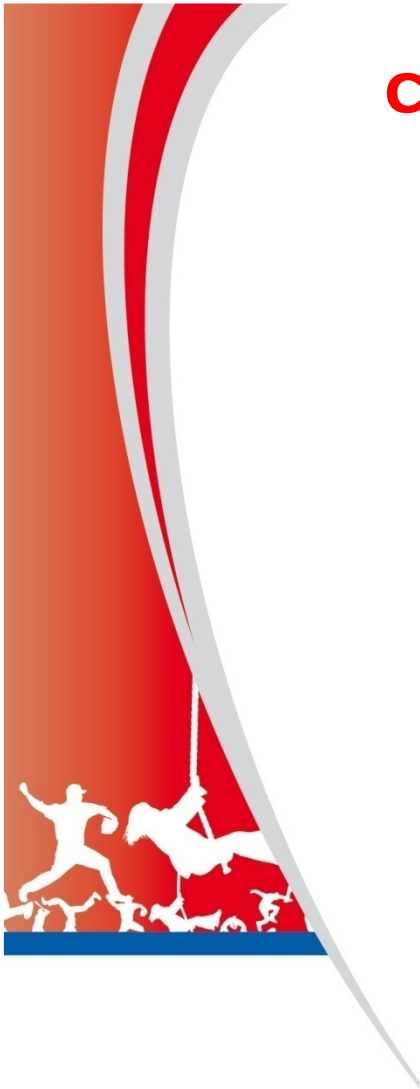
L'outil indispensable

⇒ **La fiche de poste**

La décision finale appartient à l'employeur

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION, DE 2006 À AUJOURD'HUI

- **Classification :**
- *Pas de modification depuis l'extension, mais des axes de réflexion:*
 - *Une grille spécifique pour l'encadrement sportif :*
 - ⇒ *enquête sur le référentiel des métiers de l'encadrement sportif*
 - *Suppression du passage automatique du groupe 6 au groupe 7 dans certaines structures*
- *Développement d'un outil excel d'aide à la classification en fonction **de l'autonomie, la responsabilité et la technicité***



CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION, DE 2006 À AUJOURD'HUI

➤ **Rémunération :**

- *Évolution régulière des SMC, des pourcentages*

=> en principe, s'applique uniquement aux salariés dont la rémunération est inférieure aux minima définis

(avenant n° 5 du 5/03/2007 , n° 51 du 7/07/2009, n°73 du 10/05/2012)

=> une seule exception : avenant 36 du 24/11/2008.

- *Caractéristiques:*

- *Obligation annuelle de négociation (art. L. 2241-1 c. trav.),
pas de d'obligation de résultat.*
- *chaque négociation est unique, a son propre contexte*
- *rappel : aucun lien SMC/SMIC*

- *Axes de réflexion:*

- *demande des organisations syndicales d'une présentation du bulletin de salaire sur deux lignes.*
- *réalisation d'une grille unique dans le chapitre 9 (collège employeur)*



LA RÉMUNÉRATION

LA DISTINCTION ENTRE LE SMIC ET LE SMC

- **Le SMIC :**

- *Le salaire minimum interprofessionnel de croissance est le salaire horaire minimum légal*
- *Il est revalorisé chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation*
- *à chaque hausse d'au moins 2% de l'indice des prix (12/2011)*
- *Le Gouvernement peut aussi décider de l'augmenter indépendamment des deux hypothèses précédentes (07/2012)*

- **Le SMC :**

- *Le salaire minimum conventionnel prévu par la CCNS est le fruit de la négociation entre les partenaires sociaux de la branche du sport*
- *Le SMC n'est pas indexé sur le SMIC*
- *Pour calculer les niveaux de rémunération minimum de chaque groupe de classification, le SMC est majoré d'un pourcentage fonction du groupe d'appartenance*

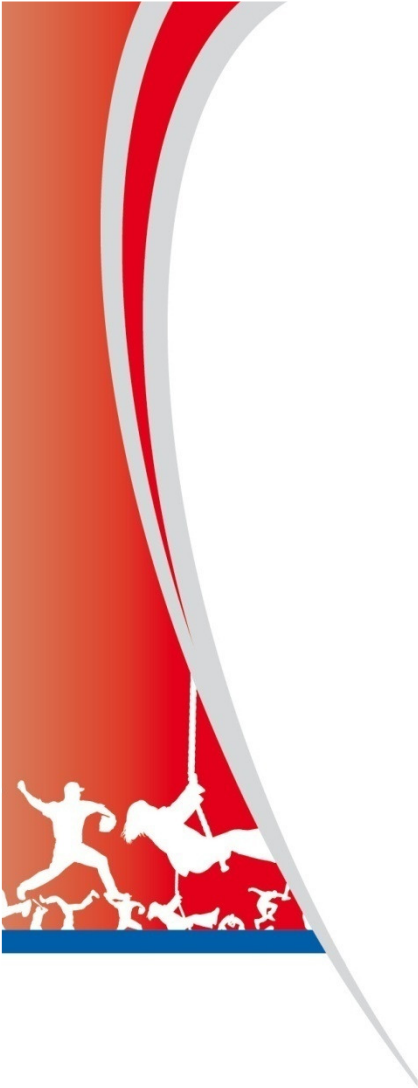
EXTENSION DE L'AVENANT 73 RELATIF AUX SALAIRES

Salariés travaillant plus de 10 heures par semaine									
151,67	1er/01/2011			1er/09/2012			1er/01/2013		
	1 313,47 €			1 335,80 €			1 355,84 €		
Groupe	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 5,21%	1 381,90 €	9,11 €	SMC + 5,21%	1 405,40 €	9,27 €	SMC + 5,21%	1 426,48 €	9,41 €
2	SMC + 8,21%	1 421,31 €	9,37 €	SMC + 8,21%	1 445,47 €	9,53 €	SMC + 8,21%	1 467,15 €	9,67 €
3	SMC + 17,57%	1 544,25 €	10,18 €	SMC + 17,57%	1 570,50 €	10,35 €	SMC + 17,57%	1 594,06 €	10,51 €
4	SMC + 24,75%	1 638,55 €	10,80 €	SMC + 24,75%	1 666,41 €	10,99 €	SMC + 24,75%	1 691,41 €	11,15 €
5	SMC + 39,72%	1 835,18 €	12,10 €	SMC + 39,72%	1 866,38 €	12,31 €	SMC + 39,72%	1 894,38 €	12,49 €
6	SMC + 74,31%	2 289,51 €	15,10 €	SMC + 74,31%	2 328,43 €	15,35 €	SMC + 74,31%	2 363,36 €	15,58 €
7	24,88 SMC / an	32 679,13 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an	32 864,32 €	Forfait annuel	24,88 SMC / an	33 733,30 €	Forfait annuel
8	28,86 SMC / an	37 906,74 €	Forfait annuel	28,86 SMC / an	38 121,56 €	Forfait annuel	28,86 SMC / an	39 129,54 €	Forfait annuel

Salariés travaillant jusqu'à 10 heures par semaine									
151,67	1er/01/2011			1er/09/2012			1er/01/2013		
	1 313,47 €			1 335,80 €			1 355,84 €		
Groupe	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 9,21%	1 434,44 €	9,46 €	SMC + 9,21%	1 458,83 €	9,62 €	SMC + 9,21%	1 480,71 €	9,76 €
2	SMC + 12,72%	1 480,54 €	9,76 €	SMC + 12,72%	1 505,71 €	9,93 €	SMC + 12,72%	1 528,30 €	10,08 €
3	SMC + 22,26%	1 605,85 €	10,59 €	SMC + 22,26%	1 633,15 €	10,77 €	SMC + 22,26%	1 657,65 €	10,93 €
4	SMC + 29,74%	1 704,10 €	11,24 €	SMC + 29,74%	1 733,07 €	11,43 €	SMC + 29,74%	1 759,07 €	11,60 €
5	SMC + 44,71%	1 900,72 €	12,53 €	SMC + 44,71%	1 933,04 €	12,75 €	SMC + 44,71%	1 962,04 €	12,94 €
6	SMC + 79,29%	2 354,92 €	15,53 €	SMC + 79,29%	2 394,96 €	15,79 €	SMC + 79,29%	2 430,89 €	16,03 €
7	26,12 SMC / an	34 307,84 €	Forfait annuel	26,12 SMC / an	34 502,26 €	Forfait annuel	26,12 SMC / an	35 414,54 €	forfait annuel
8	30,3 SMC / an	39 798,14 €	Forfait annuel	30,3 SMC / an	40 023,67 €	Forfait annuel	30,3 SMC / an	41 081,95 €	Forfait annuel

LA RÉMUNÉRATION

- Obligation pour l'employeur d'établir un bulletin de salaire :
 - *mentions obligatoires (art. R. 3243-1 c.trav.)*
- Paiement de cotisations sociales :
 - *charges patronales*
 - *charges salariales*





L'ACTUALISATION DES CONTRATS

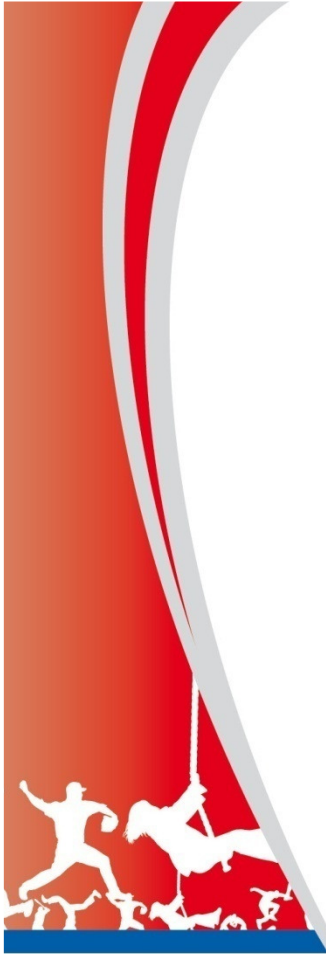
L'ACTUALISATION DES CONTRATS

⇒ CHAPITRE 4

⇒ **Quel est le contrat le plus adapté à l'organisation de la structure ?**

Les questions à se poser avant d'envisager le type de contrat :

- *Le recrutement du salarié correspond-il à un besoin temporaire ou permanent de la structure ?*
- *Le salarié travaille-t-il toute l'année (hors 5 semaines de CP) ou bien sur une période inférieure ?*
- *Le salarié travaille-t-il régulièrement sur l'année ou bien est-il sollicité plus ou moins à certaines périodes ?*
- *Le salarié travaille-t-il tous les jours de la semaine ou seulement certains d'entre eux ?*
- *Ses horaires hebdomadaires sont-ils stables ou susceptibles de variations ?*



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

De l'application de la CCNS, naît un certain nombre d'obligations pour les parties

Formalisation de la relation de travail : l'obligation d'établir un contrat de travail écrit

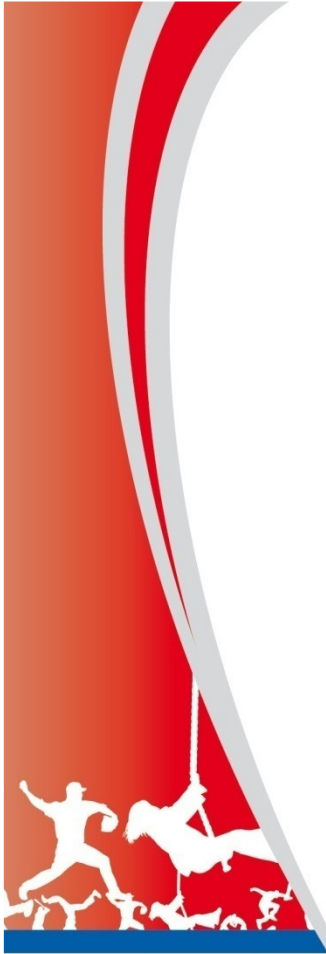
=> Permet de **donner un cadre à la relation de travail**

=> Permet de **sécuriser les éléments constitutifs de la relation de travail** (choix du bon contrat, de la bonne forme de gestion du temps de travail, rémunération au moins égale au SMC du groupe de classification du salarié)

Des mentions impératives à indiquer dans les contrats de travail

=> **Des clauses communes** à tous les contrats (classification, durée du travail, rémunération...)

=> **Des clauses spécifiques** aux particularités de certains contrats (notamment pour le CDII, le CDD, le temps partiel, la modulation du temps de travail).



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Actualiser les contrats en cours, voire modifier le type de contrat...

La CCNS impose un certain nombre de mentions obligatoires communes à tous contrats

- **Date d'embauche**
- **Période d'essai**
- **Type de contrat**
- **Emploi et classification**
- **Durée du travail**
- **Rémunération**
- **Lieu de travail**
- **Repos hebdomadaire**
- **Avantages en nature**
- **Sujétions particulières**
- **Protection sociale**
- **Convention collective applicable**

⇒ ***Mise à jour des contrats en cours***
Concis mais précis

L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité régulière tout au long de l'année à temps plein

⇒ *CDI temps plein*

✓ ***Un contrat écrit***

✓ ***Les mentions obligatoires classiques***



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

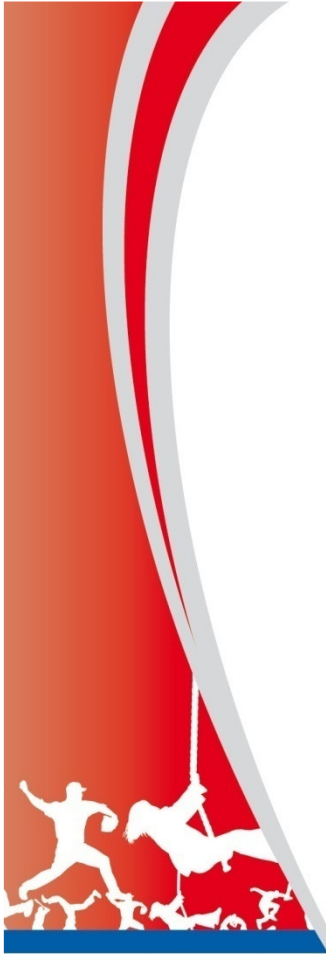
Une activité régulière tout au long de l'année à temps partiel

⇒ *CDI temps partiel*

Contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine ou le mois est inférieure à la durée de travail conventionnelle (35h / 151,67)

Contrat écrit comportant des mentions obligatoires spécifiques :

- **Durée du travail**
- **Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**
- **Cas de modifications**
- **Limites concernant les heures complémentaires**



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité temporaire

⇒ CDD

Une activité non liée à un besoin permanent de la structure

⇒ CDD classiques (accroissement temporaire d'activités, remplacement...)

Une activité liée à la saisonnalité

⇒ CDD saisonnier

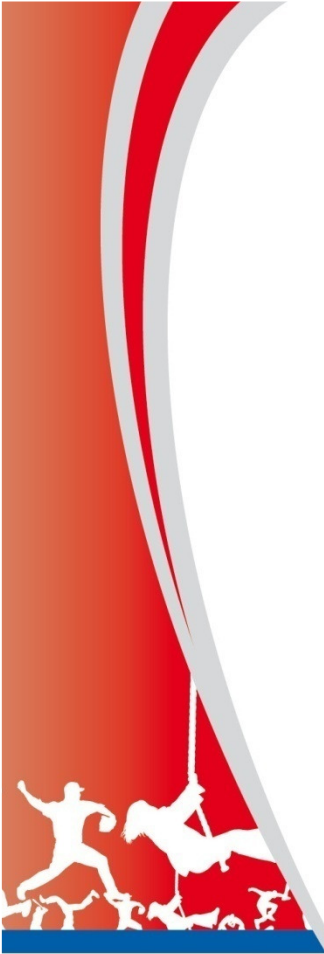
(La saison sportive n'est pas une saison au sens du droit du travail)

Une activité liée à l'organisation d'une compétition nationale ou internationale

⇒ CDD d'intervention

Le sport professionnel, nécessairement limité dans le temps

⇒ CDD d'usage uniquement pour les salariés relevant du chapitre 12 (sport professionnel)



L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité variable sur l'année

⇒ *CDI intermittent*

⇒ *Une activité alternant périodes travaillées et non travaillées*

Les caractéristiques

- **1250 heures sur une période de 36 semaines maximum**
- **Accord signé le 05/12/2012 permettant d'augmenter le nb de semaines travaillées (hors CP) jusque 42 sur 12 mois, contre majoration financière**
=> entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au JO
- **Rémunération**
 - o Lissage sur l'année : 1/12 de l'horaire annuel garanti au contrat + 10% pour les congés payés
 - o Pas de lissage : nombre d'heures du mois, rémunération au réel

Les clauses spécifiques

- **La durée minimale annuelle de travail**
- **Les périodes travaillées**
- **La répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail**
- **Les conditions de modifications des périodes de travail**

Les évolutions dans l'interprétation

- **Lissage de la rémunération nécessairement sur 12 mois**
- **Régime totalement distinct de celui du temps partiel (cf. notamment heures complémentaires...)**
- **1250 heures = temps de travail contractuel**

L'ACTUALISATION DES CONTRATS

Une activité variable sur l'année

⇒ *La modulation*

⇒ *Une activité alternant périodes hautes et périodes basses*

Le temps plein modulé

- 1575 heures + JS
- Nombre de semaines travaillées de 48h limité à 14 par an
- Période haute (≥ 41 h) : 8 semaines consécutives au maximum
- Période de 12 mois consécutifs

Le temps partiel modulé

- Durée minimale moyenne mensuelle : 28 heures
- Durée hebdomadaire :
+ ou - 1/3 de la durée fixée au contrat
- Durée maximale hebdomadaire < 35 heures
- Modulation sur tout ou partie de l'année

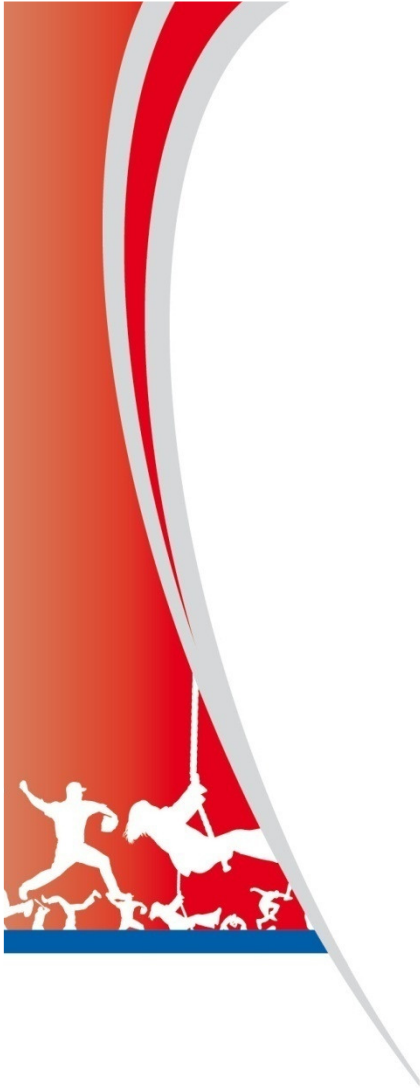
⇒ *Evolution : Modulation accessible aux CUI-CAE, interdite aux apprentis*
⇒ *Précisions de la jurisprudence sur le traitement des absences en cours de modulation*

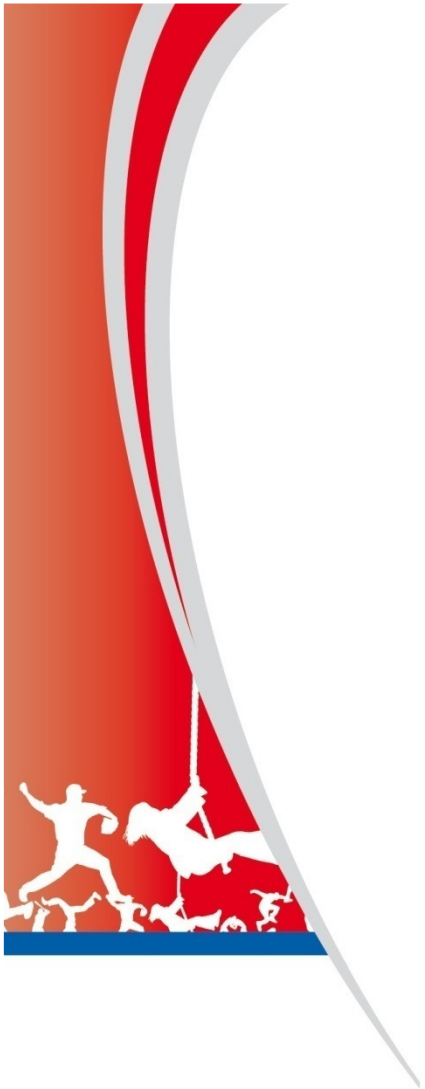
L'ACTUALISATION DES CONTRATS

La gestion de la modulation

Avant le commencement de la modulation

- 1°/ Prévoir la modulation au contrat de travail
- 2°/ Déterminer la période de modulation
- 3°/ Déterminer la durée annuelle du travail
- 4°/ Répartir la durée annuelle de travail sur toute l'année
- 5°/ Information de l'ensemble du personnel et de chaque salarié





LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail effectif

⇒ Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles

Mettre en place des plannings...

Notamment...

- Les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière
- Les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel (**≠ temps de préparation**)
- Les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur
- Les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail

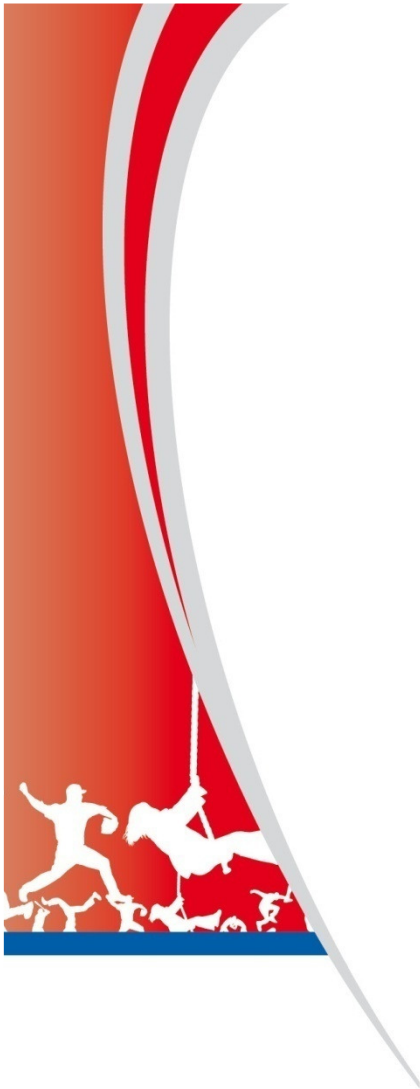
La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine civile (art. L. 3121-10 c. trav.).

A quoi sert la durée légale du travail ?

- *Elle constitue en principe la référence du temps plein ;*
- *Elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ;*
- *Elle constitue la durée que les salariés à temps partiel ne peuvent jamais atteindre.*

Il existe néanmoins des exceptions :

- *Accords collectifs fixant une durée conventionnelle différente ;*
- *Hypothèses de gestion du temps de travail sur l'année.*



LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les durées maximales

⇒ *La CCNS porte ces durées au seuil maximal autorisé par la loi*

Durées maximales journalières

- 10 h
 - exceptionnellement 12 heures
- ⇒ maximum 2 jours/semaine ; 3 jours/mois ; 12 jours/an (à justifier).

Amplitude journalière

- 13 h



Impossibilité de prévoir une amplitude plus importante par accord

Durées maximales hebdomadaires

- 48 heures sur 1 semaine
 - 44 heures ou plus : 15 semaines maximum par an
- ⇒ Si 4 semaines consécutives $\geq 44h$, la 5^e semaine doit être $\leq 35h$

LE TEMPS DE TRAVAIL

LA RÉGLEMENTATION GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Les heures excédant la durée contractuelle

Les heures supplémentaires *Temps plein*

- **Majoration**
 - 25% pour les 8 1ères
 - 50% pour les suivantes
- **Rémunération ou récupération**
 - Principe : Repos compensateur de remplacement
 - Rémunération si accord

Les heures complémentaires *Temps partiel*

- **Limites**
 - Durée hebdo < 35 heures
 - **Heures complémentaires \leq 1/3 de la durée contractuelle**
- **Rémunération**
 - Heures complémentaires \leq 10% de l'horaire contractuel :
 - ⇒ Taux normal (pas de majoration)
 - Heures complémentaires entre 10% et 1/3 de l'horaire contractuel :
 - ⇒ Majoration de 25%

Les heures de dépassement *CDI intermittent*

- **Limites**
 - 1/3 du volume annuel contractuel
 - Maximum de 1250h / an
- **Temps plein sur les semaines travaillées**
 - ⇒ Régime des heures supp. en cas de dépassement
- **Temps partiel sur les semaines travaillées**
 - ⇒ Non application du régime des heures compl. en cas de dépassement

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les temps de déplacement



Suivre les plannings réalisés...

Trajet domicile – lieu de travail

⇒ Pas du temps de travail effectif

Trajet lieu de travail – lieu de travail

⇒ Temps de travail effectif

Trajet dans le cadre d'une mission en dehors des heures habituelles de travail (art. 5.3.3.2 CCNS)

⇒ Pas du temps de travail effectif mais contrepartie conventionnelle

- **Jusque 18h de déplacement par mois : 10% des heures de déplacement**
- **Au-delà de 18h de déplacement par mois : 25% des heures de déplacement**

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le travail le dimanche

⇒ *Dérogation à la règle du repos dominical pour les emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'APS*

Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :

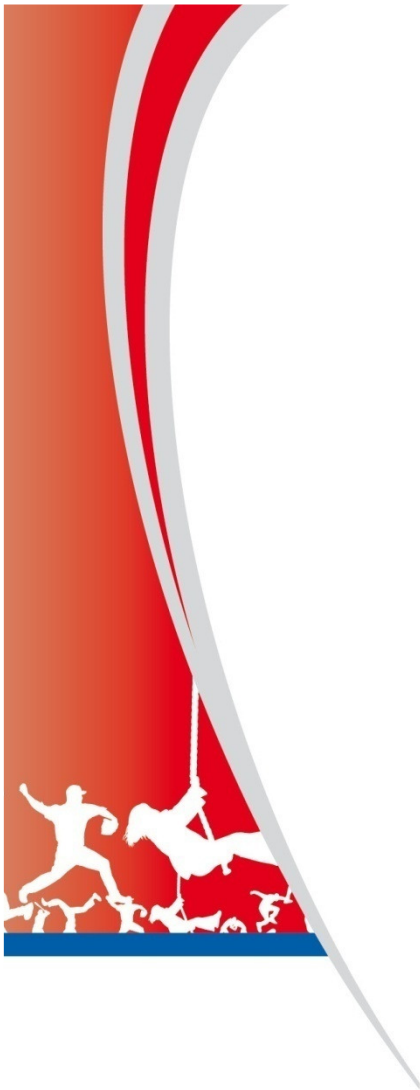
- soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé
- soit de 11 dimanche non travaillés par an, hors congés payés (pour les CDD calcul au prorata temporis), avec 1 jour de repos autre.

⚠ 1 jour de repos hebdomadaire doit cependant être fixé

Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche bénéficient en cas d'heures effectuées le dimanche ou les jours fériés :

- soit d'une majoration de 50 % du salaire
- soit d'un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30 de repos par heure travaillée).

ABSENCES POUR RAISONS MÉDICALES



ABSENCES POUR RAISONS MÉDICALES LA MALADIE ET L'ACCIDENT

⇒ **Maintien du salaire net, sous déduction des IJSS**



Penser à la subrogation...

La maladie

Conditions

- 1 an d'ancienneté
- Justification par le salarié de son incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de Sécurité sociale
- Le salarié doit être pris en charge par le régime général de la Sécurité Sociale

Modalités

Indemnisation du 4ème au 90ème jour d'arrêt

La maladie professionnelle et accident du travail

Conditions

- Pas de condition d'ancienneté
- Justification par le salarié de son incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et de la caisse de Sécurité sociale
- Le salarié doit être pris en charge par le régime général de la Sécurité Sociale

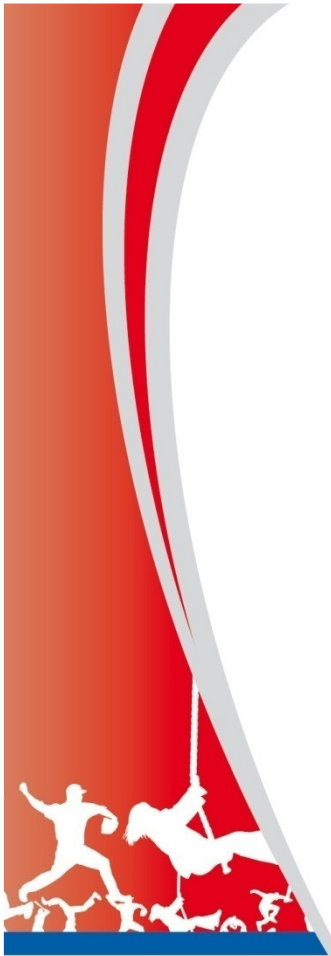
Modalités

Indemnisation du 1er au 180ème jour d'arrêt

⇒ **Jurisprudence 2010 : report des CP en cas de maladie (comme en cas d'AT et de maternité)**

ABSENCES POUR RAISONS MÉDICALES LA MATERNITÉ

- *Maintien de salaire par l'employeur (art. 7.3.1 CCNS) :*
 - > dans les mêmes conditions que pour la maladie professionnelle
- *Intervention de la prévoyance pour les personnels non indemnisés par la Sécurité sociale (avenant 42) :*
 - > à hauteur de 50% pendant les 112 jours du congé légal
 - > avenant signé le 16/11/2009, étendu le 11/10/2010
 - > **rester vigilant** quant à son application par les IP



LA PRÉVOYANCE

Que couvre le régime de prévoyance ?

Incapacité temporaire de travail

- ⇒ 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : Sécurité Sociale + Employeur: 100%
- ⇒ **91^{ème} jour au 1095^{ème} : Prévoyance: 100%**

Capital décès ou invalidité permanente et absolue

- ⇒ **100% du salaire de référence** (salaire brut des 12 derniers mois)

Invalidité 1^{ère}, 2^{ème}, et 3^{ème} catégorie

- ⇒ **1^{ère} catégorie : 50% du salaire net**
- ⇒ **2^{ème} et 3^{ème} catégorie : 100% du salaire net**

Maintien de salaire des salariés non indemnisés par la Sécurité sociale

- ⇒ 4^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt : **Prévoyance (50%) + Employeur (50%)**

Rente éducation

- ⇒ **Rente versée aux enfants à charge fonction de l'âge**

Attention ! La portabilité de la prévoyance ne s'applique pas dans la branche du sport, qui se trouve hors champ de l'ANI.

LA PRÉVOYANCE

Quel est le coût du régime de prévoyance ?

⇒ 0,73% du salaire brut total... **Taux d'appel de 0,64%**

A la charge de l'employeur :

- 0,10%: maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS
- 0,10%: invalidité
- 0,09%: capital décès
- 0,03%: rente éducation

A la charge du salarié :

- 0,18%: incapacité temporaire de travail.
- 0,07%: invalidité
- 0,05%: capital décès
- 0,02%: rente éducation

Propositions commerciales au-delà...

LA PRÉVOYANCE



Contactez l'institution de prévoyance désignée...

Qui couvre le régime de prévoyance ?

AG2R*

⇒ Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Corse, Haute-Normandie, PACA, Seine et Marne, Val de Marne

GNP*

⇒ Auvergne, Essonne, Lorraine, Nord, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Paris (3, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 19, 20)

Ionis Prévoyance*

⇒ Aquitaine, Hauts de Seine, Languedoc-Roussillon, Limousin, Rhône-Alpes, Seine Saint Denis, Val d'Oise

UNPMF* (Chorum)

⇒ Basse Normandie, Bretagne, Centre, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, **Picardie**, Yvelines, Paris (1, 2, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 17)

* Les structures déjà dotées d'un régime de prévoyance adhérente à l'une des 4 institutions (mais pas celle désignée dans leur secteur) peuvent par exception continuer avec cette institution

LE CONSEIL SOCIAL DU MOUVEMENT SPORTIF

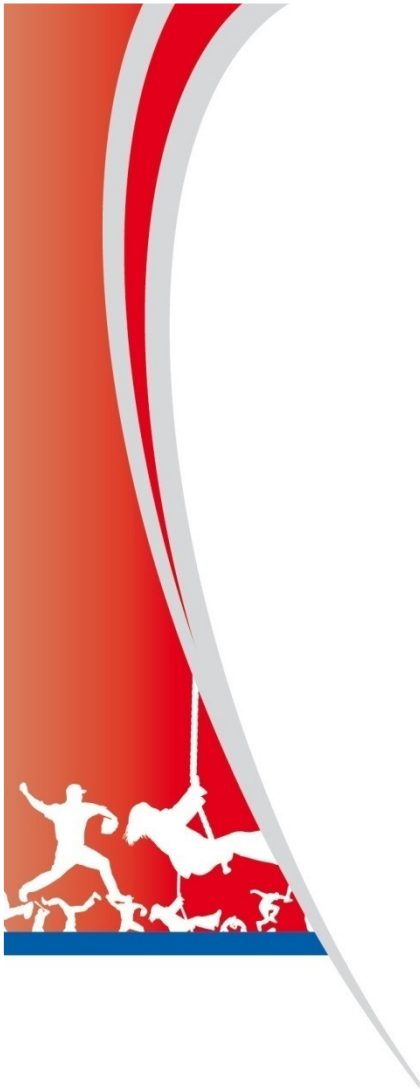
Adresse du CoSMoS :

1 avenue Pierre de Coubertin, 75640 Paris Cedex 13

Coordonnées téléphoniques et du site Internet :

01 58 10 06 70

www.cosmos.asso.fr





Merci de votre attention !