

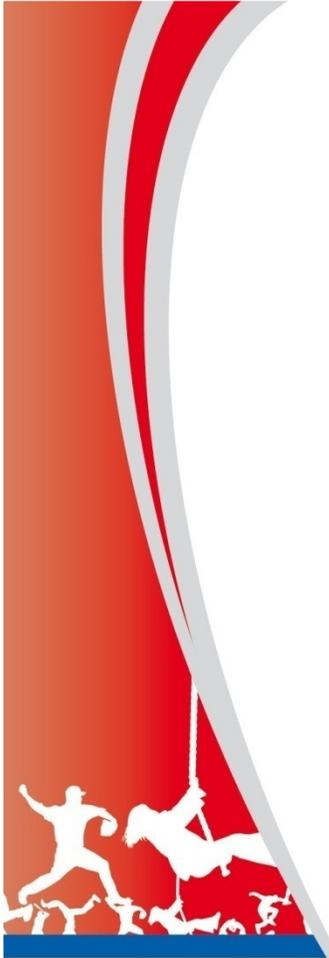


## **Présentation de la CCN du sport**

**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

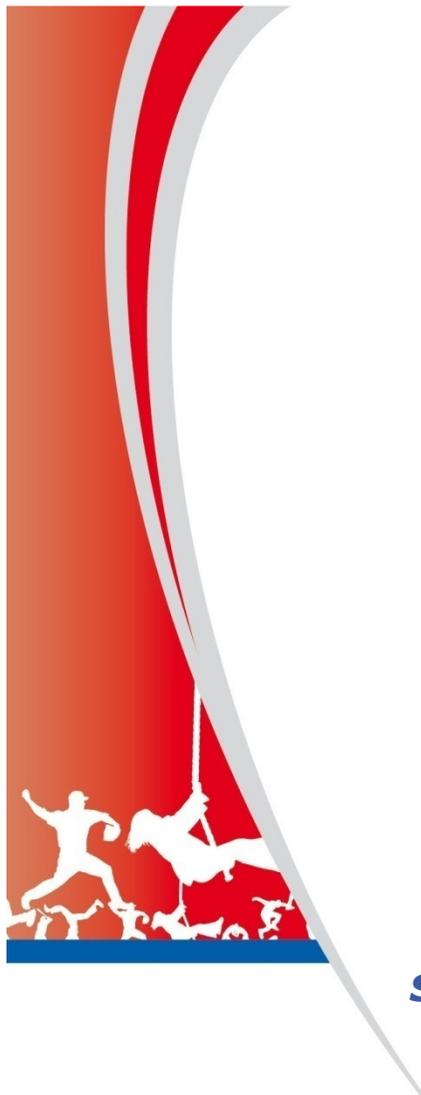
## *Conséquences :*

- 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***

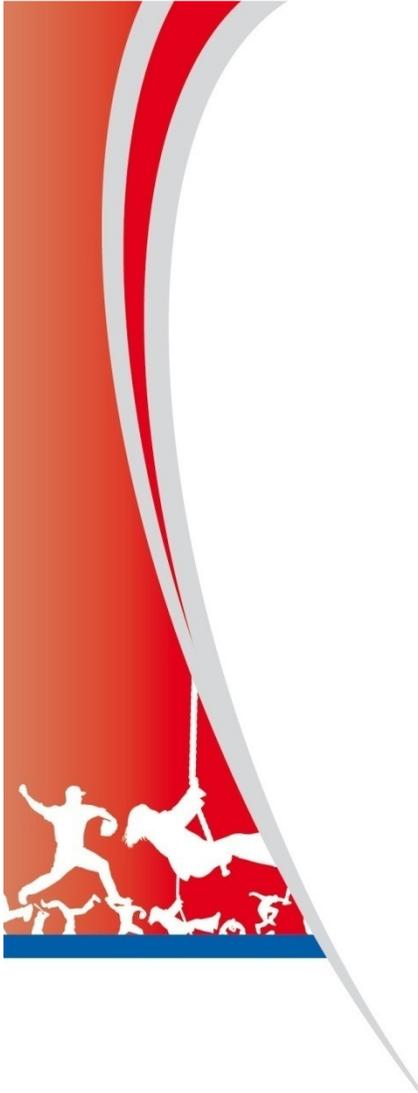
***La relation salariée***

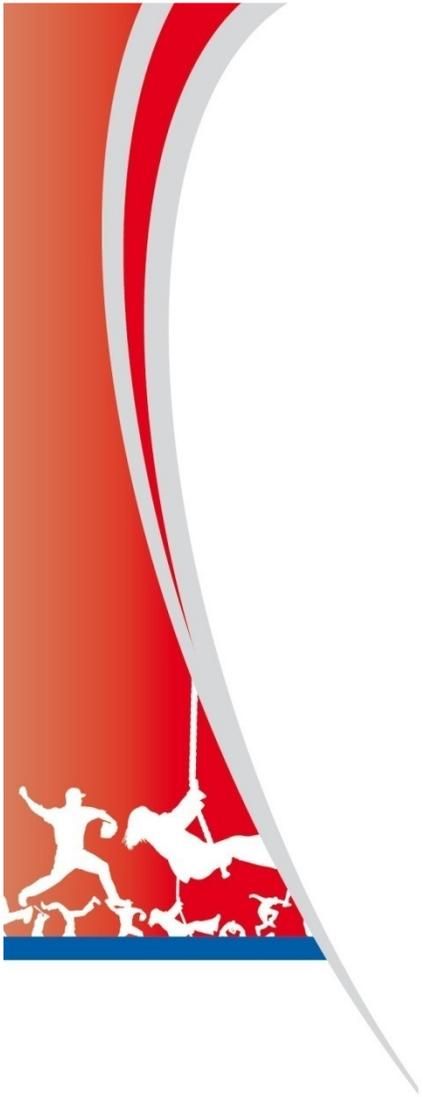
***La classification et la rémunération***

***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 ;*

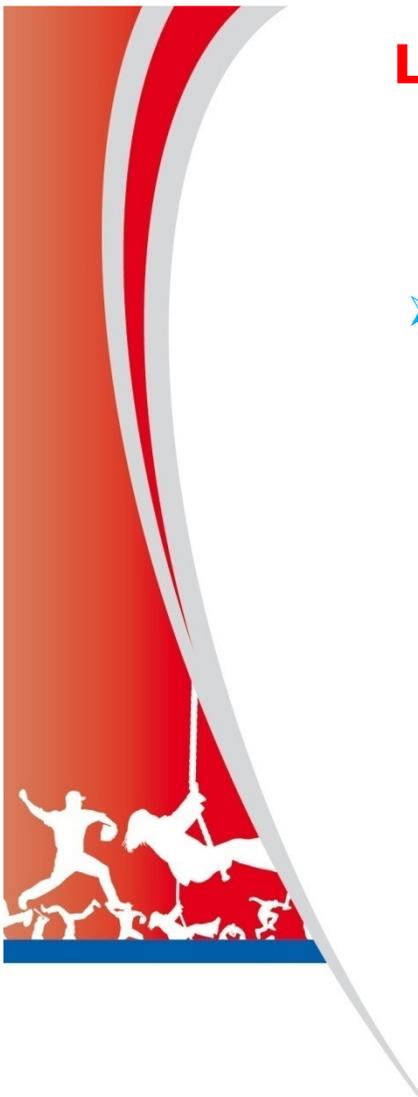
— *gestion d'installations et d'équipements sportifs ;*

— *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**

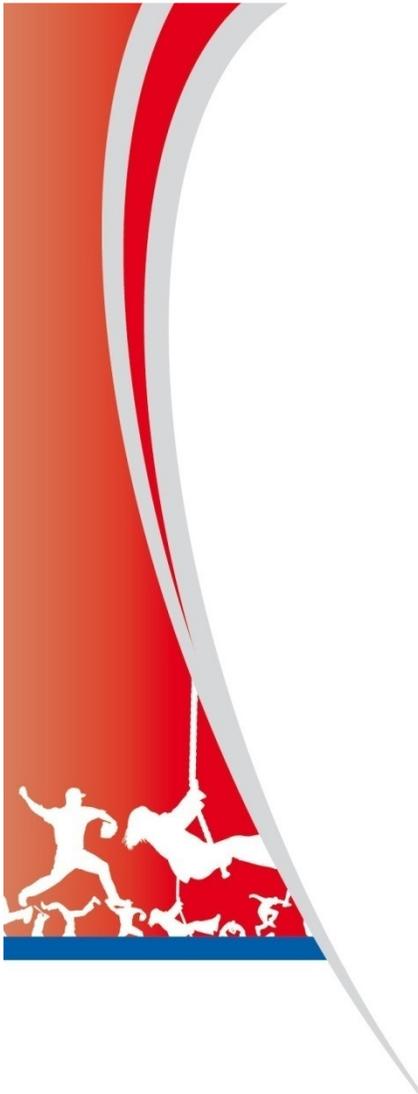
⇒ *Indices: code APE, les salariés occupés, le budget consacré*

## **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*

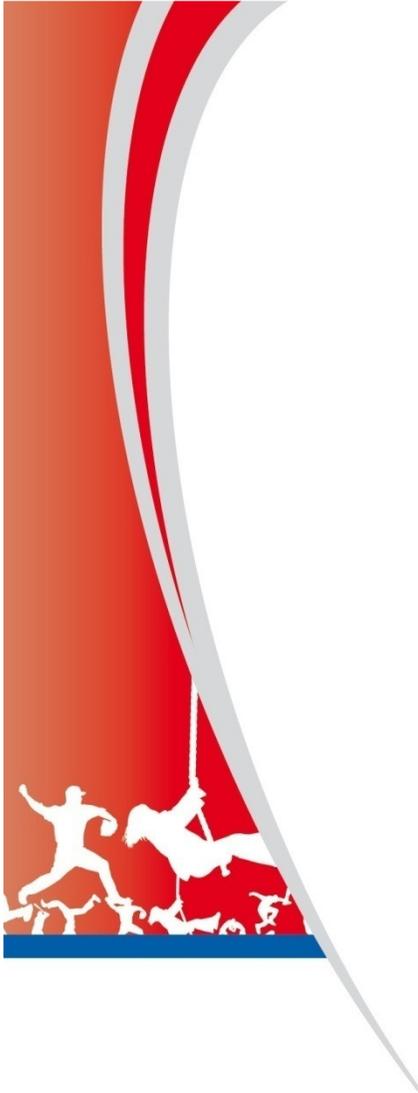


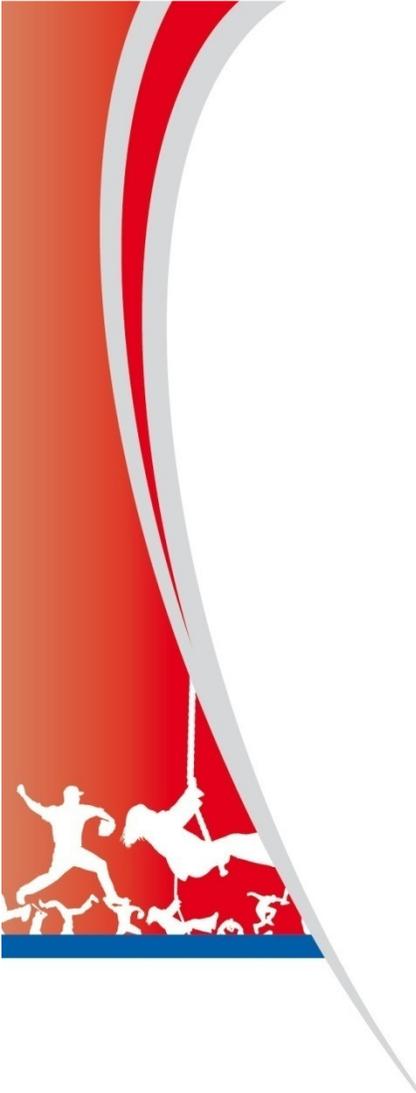
# LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCNS

**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*

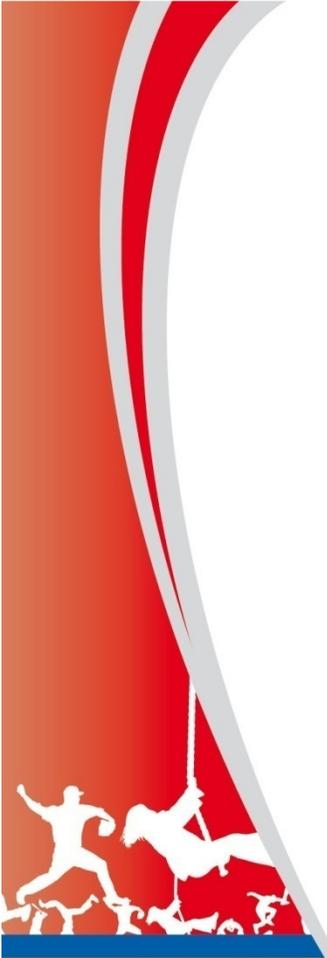
« *Est un contrat de travail, celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération en se plaçant sous sa subordination juridique* »

**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*



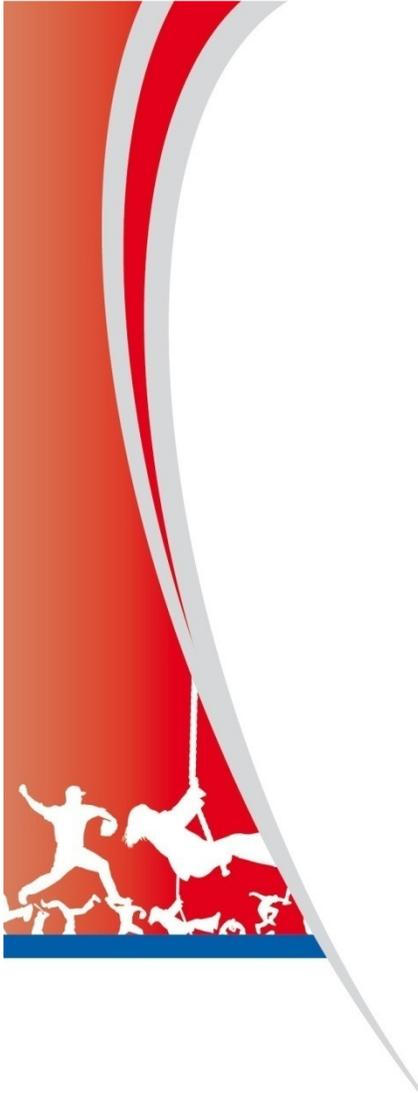
# LES CONTOURS DE LA NOTION DE SALARIAT

## 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

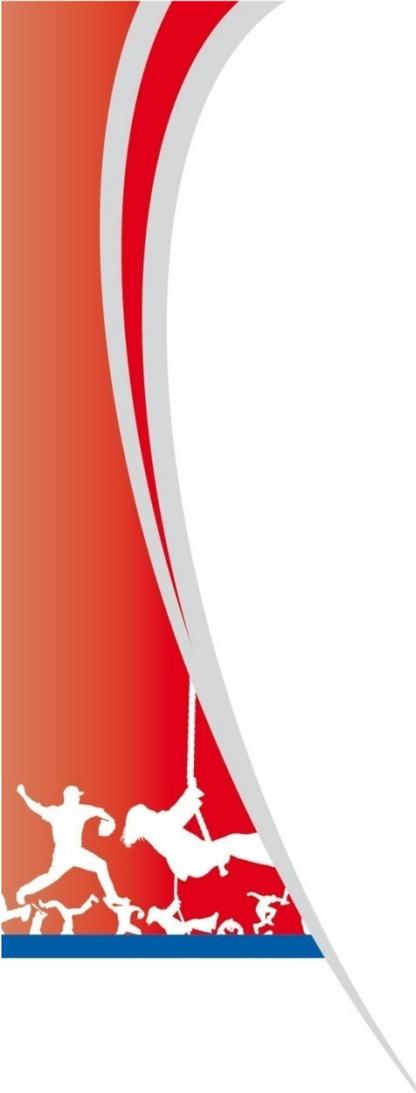
### ***3°/ Un lien de subordination***

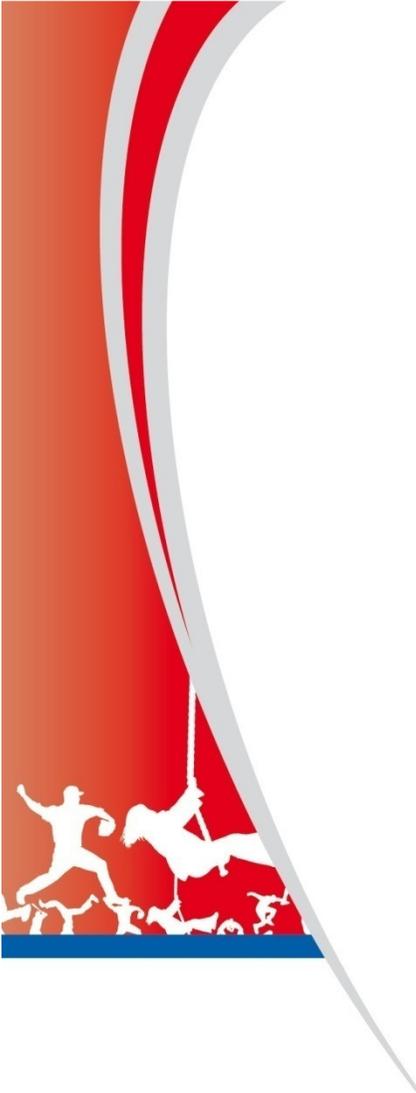
***Le contrat de travail place un salarié sous l'autorité de l'employeur qui peut :***

- 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**

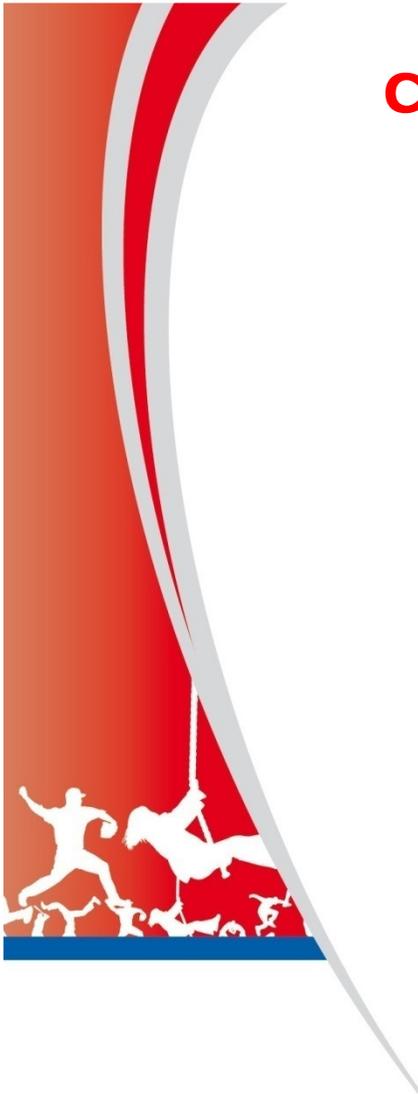
***L'outil indispensable***

⇒ **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)*

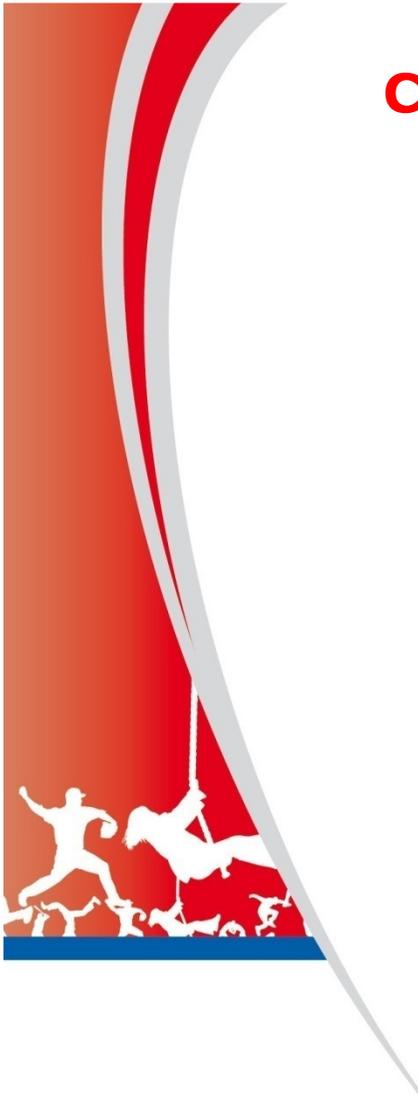
*=> une seule exception : avenant 36 du 24/11/2008.*

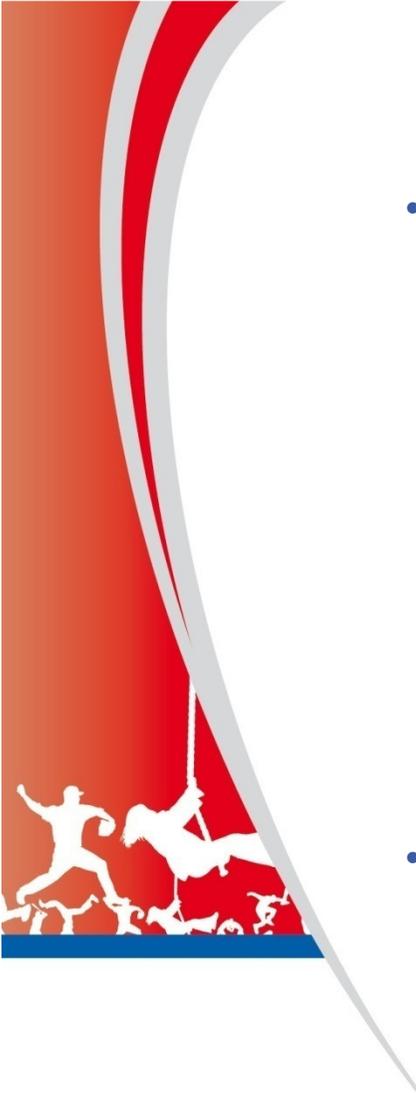
- *Caractéristiques:*

- *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*

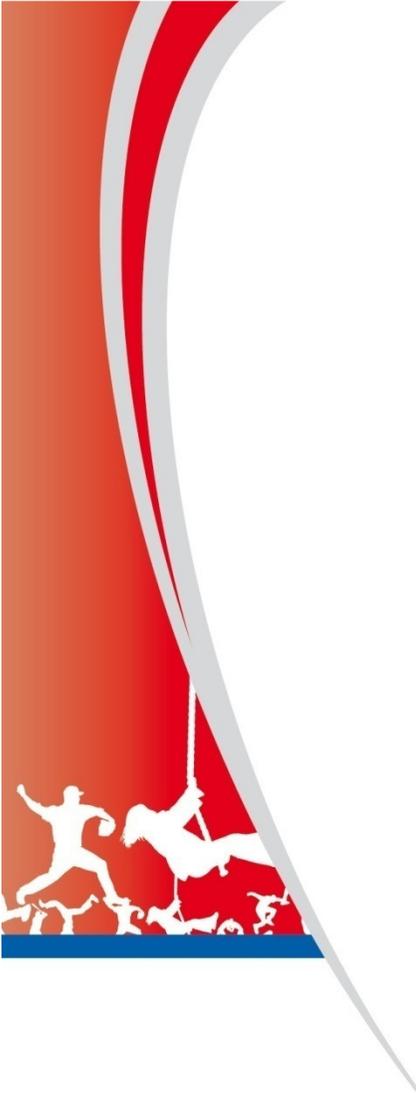
# EXTENSION DE L'AVENANT 73 RELATIF AUX SALAIRES

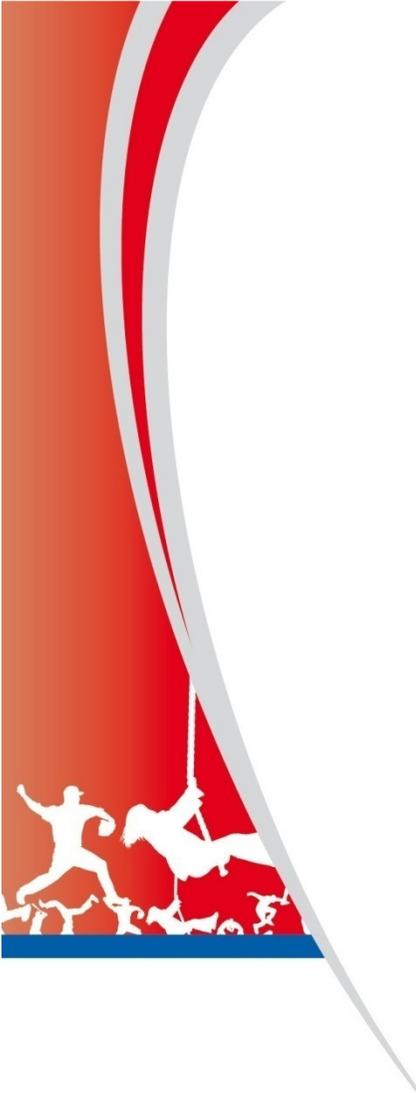
Salariés travaillant plus de 10 heures par semaine									
151,67	1er/01/2011			1er/09/2012			1er/01/2013		
	1 313,47 €			1 335,80 €			1 355,84 €		
Groupe	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire	Formule	SMC du groupe	Taux horaire
1	SMC + 5,21%	1 381,90 €	9,11 €	SMC + 5,21%	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***

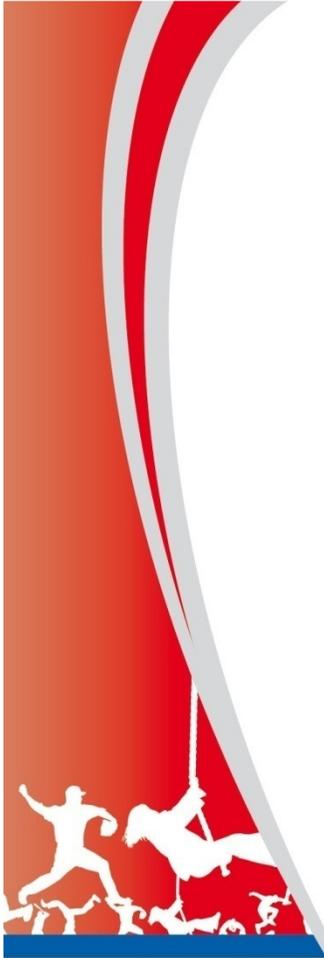
# L'ACTUALISATION DES CONTRATS

## ⇒ 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**

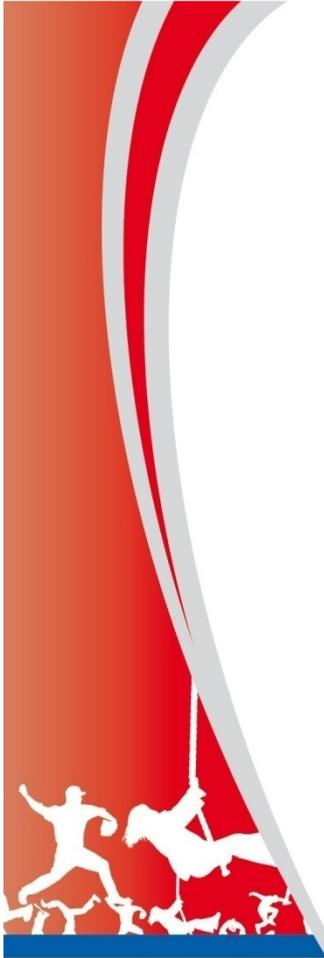
=> Permet de **donner un cadre à la relation de travail**

=> 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

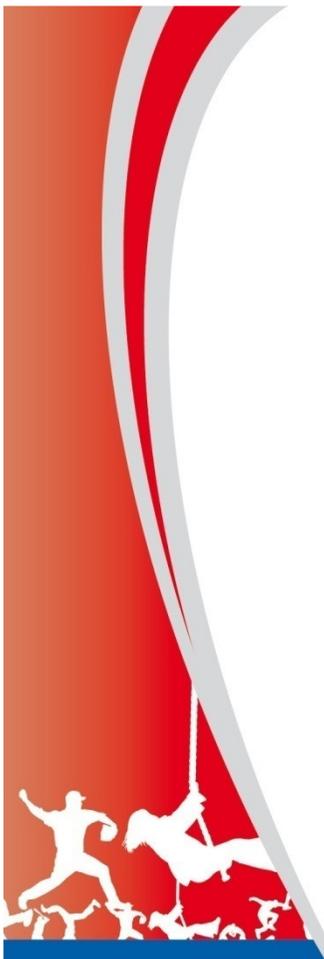
***Une activité régulière tout au long de l'année à temps partiel***

⇒ *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

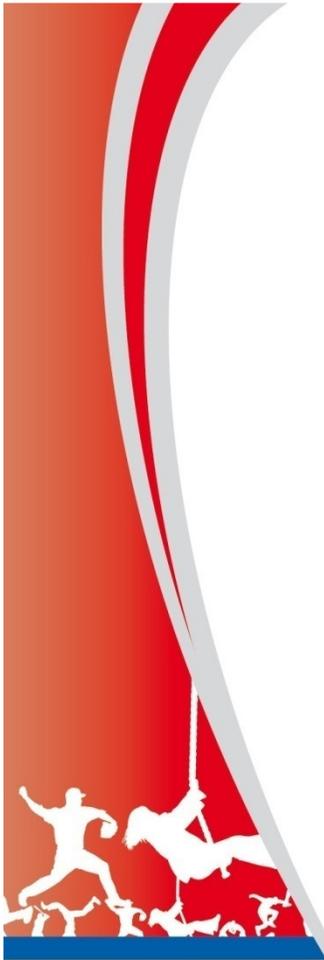
(La saison sportive n'est pas une saison au sens du droit du travail)

### **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 ( $\geq 41$  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

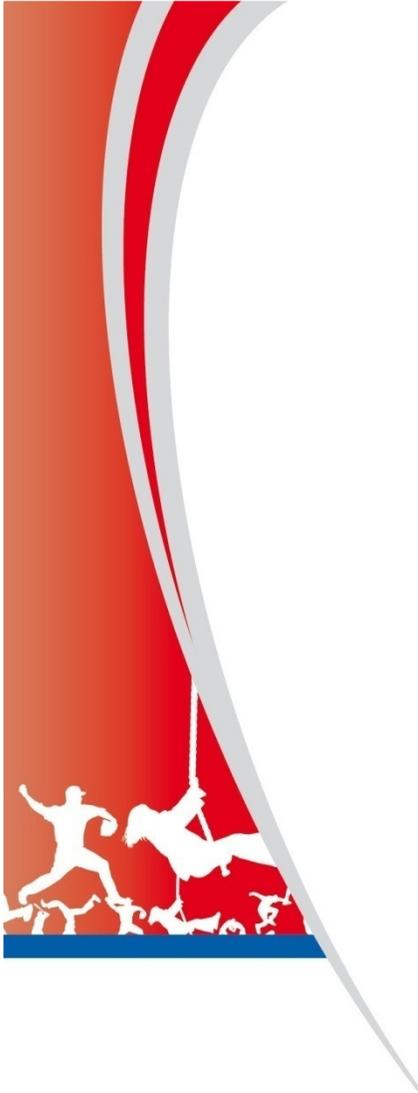
⇒ *Evolution : Modulation accessible aux CUI-CAE, interdite aux apprentis*  
⇒ *Précisions de la jurisprudence sur le traitement des absences en cours de modulation*

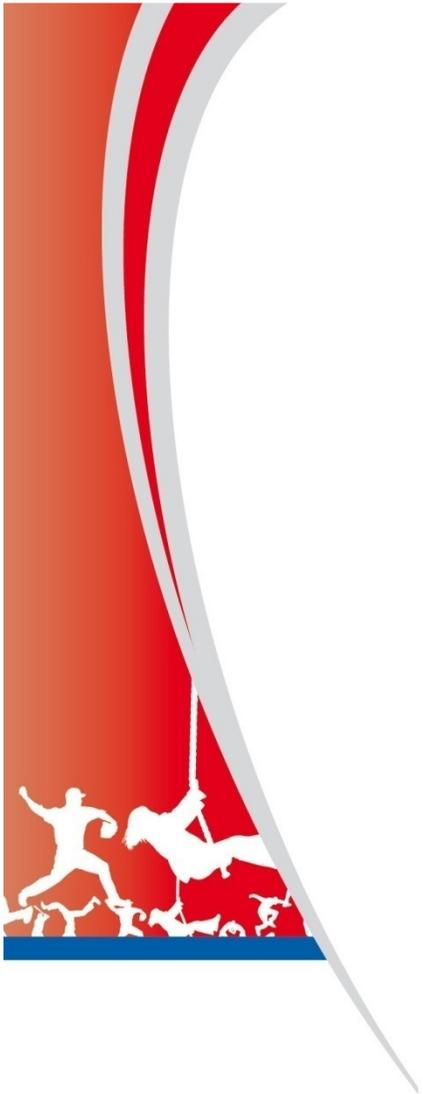
# L'ACTUALISATION DES CONTRATS

## *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*

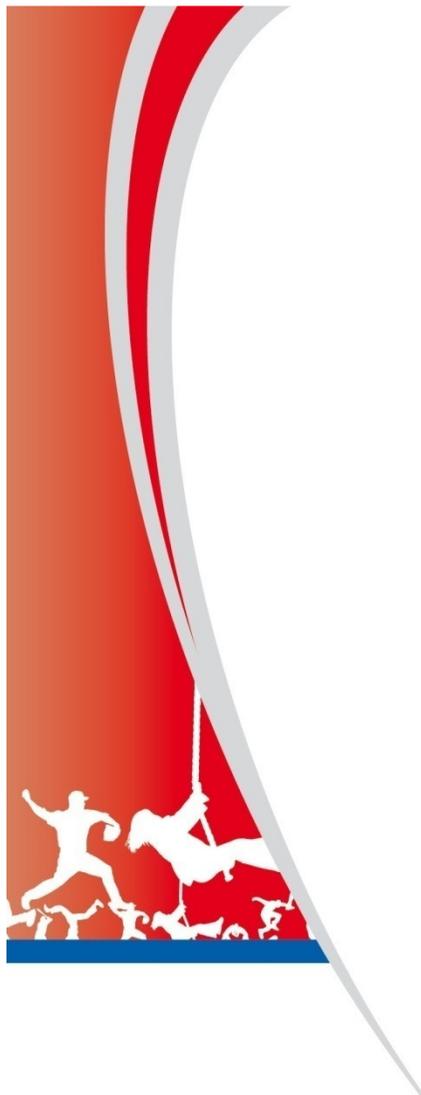
*La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine civile (art. L. 3121-10 c. trav.).*

### *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<sup>e</sup> 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*

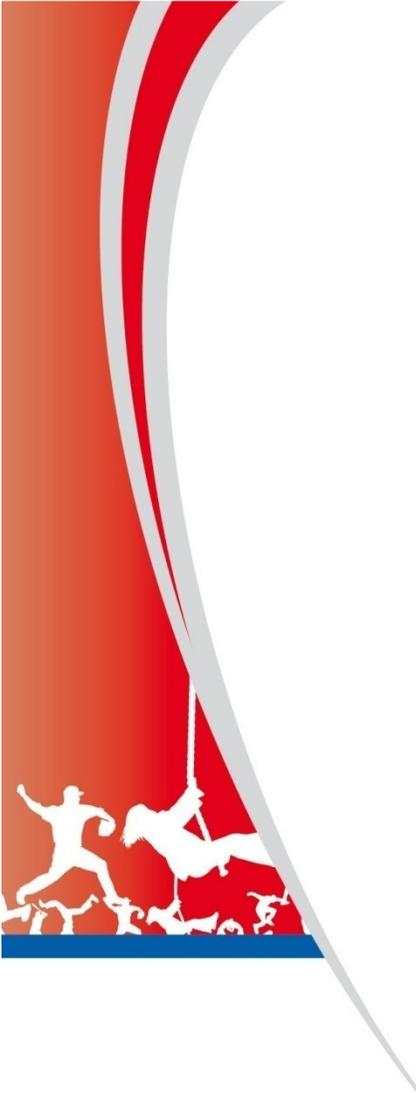
*Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :*

- 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

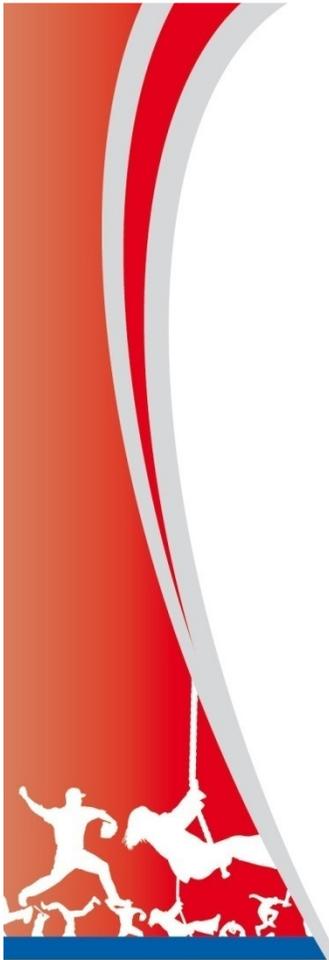
#### **Modalités**

*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<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> jour d'arrêt : Sécurité Sociale + Employeur: 100%
- ⇒ **91<sup>ème</sup> jour au 1095<sup>ème</sup> : Prévoyance: 100%**

### **Capital décès ou invalidité permanente et absolue**

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

### **Invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, et 3<sup>ème</sup> catégorie**

- ⇒ **1<sup>ère</sup> catégorie : 50% du salaire net**
- ⇒ **2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie : 100% du salaire net**

### **Maintien de salaire des salariés non indemnisés par la Sécurité sociale**

- ⇒ 4<sup>ème</sup> au 90<sup>ème</sup> 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

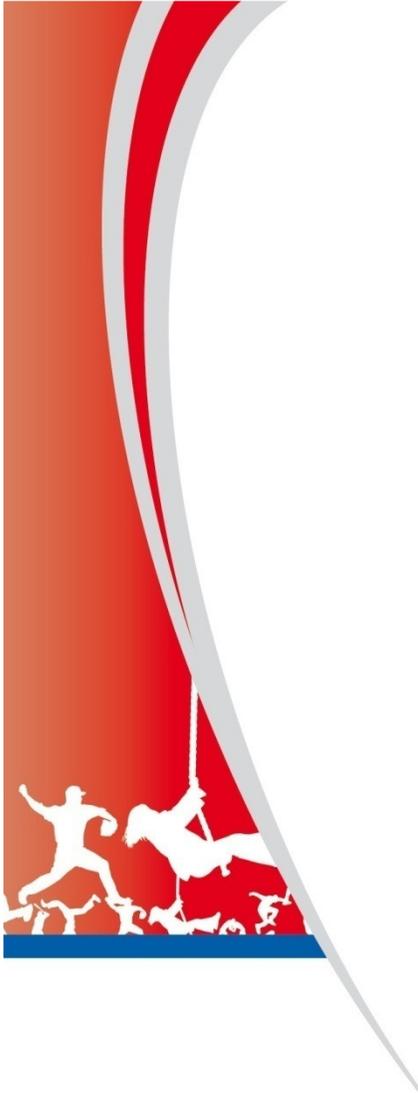
## Adresse du CoSMoS :

*1 avenue Pierre de Coubertin, 75640 Paris Cedex 13*

## Coordonnées téléphoniques et du site Internet :

*01 58 10 06 70*

*[www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)*





**Merci de votre attention !**