



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ÉLECTIONS
TRÈS PETITES ENTREPRISES

TPE



GUIDE

SPORT



OCTOBRE 2024

F3C.CFDT.FR

#TUVOTESTUGAGNES

ÉDITO

Lorsque l'on est salarié, il n'est pas toujours évident de connaître les principales règles qui régissent son contrat de travail.

C'est pourquoi la CFDT a réalisé un guide vous permettant de prendre connaissance des principaux droits dont vous bénéficiez dans votre entreprise et dans le cadre de votre convention collective.

C'est parce que la CFDT est toujours plus proche des salariées et salariés qu'elle prend en compte la spécificité de vos emplois à tous les niveaux de la négociation. Notre objectif est de changer, de manière positive, votre quotidien.

La CFDT est l'organisation syndicale majoritaire dans la branche du Sport.

Vous êtes plus de 138 000 à travailler dans la branche du Sport et 90% des structures employeuses sont des très petites entreprises (TPE). Ne restez pas seuls !

**ÉLECTIONS
TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)
DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024**



WWW.CFDT.FR/ELECTIONS.TPE

VOTEZ CFDT

QUELQUES CHIFFRES

24 000 ENTREPRISES DANS LA BRANCHE.

138 400 SALARIÉS REPRÉSENTANTS
50 800 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN.

40 % DE FEMMES ET **60 %** D'HOMMES.

60 % DES SALARIÉS DE LA BRANCHE FONT
DE L'ENCADREMENT D'ACTIVITÉS PHYSIQUES
ET SPORTIVES.

80 % DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE SONT
DES ASSOCIATIONS.

3,9 C'EST LA MOYENNE DE SALAIRES DANS
L'ENSEMBLE DES STRUCTURES EMPLOYEUSES
DE LA BRANCHE DU SPORT.



LE SALAIRE

La CFDT défend l'unicité du Sport et considère que tous les salariés de la branche doivent être regardés dans leur ensemble.

Ce qu'il faut savoir :

Dans la branche du Sport, l'augmentation négociée conventionnellement ne s'applique qu'au salaire minimum conventionnel (SMC). Ce principe est fortement contesté par la CFDT qui considère que les augmentations de salaires devraient bénéficier à tous les salariés de la branche, à travers une augmentation des salaires réels.

Tableau des salaires à minima dans le Sport

À compter du 1^{er} janvier 2024, le salaire brut à temps plein ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

| Groupes | Salaires mensuels (151,67h/mois) |
|------------------|----------------------------------|
| Groupe 1 | 1 812 € |
| Groupe 2 | 1 848 € |
| Groupe 3 | 1 958,50 € |
| Groupe 4 | 2 058 € |
| Groupe 5 | 2 288 € |
| Groupe 6 | 2 809,50 € |
| Salaires annuels | |
| Groupe 7 | 39 798€ |
| Groupe 8 | 45 911 € |

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

| Temps de travail hebdomadaire contractuel | Majoration |
|--|---|
| Jusqu'à 10h hebdomadaires | Salaire minimum du groupe majoré de 5 % |
| De plus de 10h à moins de 24h hebdomadaires | Salaire minimum du groupe majoré de 2 % |

Enfin, pour les salariés concernés par le chapitre 12 (sport professionnel), le minimum conventionnel pour un joueur est de 21 850 € bruts annuels (soit 1 820,88 € bruts mensuels).

Concernant la grille spécifique des entraîneurs, qui sont sous l'égide de ce chapitre de la convention collective, cela donne les minimas suivants :

| Groupes | Salaires mensuels (151,67h/mois) |
|-------------------------|---|
| Classe A | 1 968,50 € |
| Classe B | 2 175 € |
| Classe C | 2 251 € |
| Salaires annuels | |
| Classe D | 42 455 € |

CONSEILS CFDT

› Dans le cas où tu n'aurais pas conclu de contrat écrit avec ton employeur sous 48h, tu peux demander sa requalification en CDI mais ce n'est plus automatique. Cela ouvre droit à une indemnité qui sera au maximum égal à 1 mois de salaire.

› Ton employeur est tenu de t'éditer un bulletin de paie. Garde-le sans limitation de durée. Il est la preuve de ta rémunération et te permet de faire valoir tes droits (assurance-chômage, maladie, retraite...) ! Le fait d'accepter ton bulletin de salaire ne t'empêchera pas ensuite de le contester s'il s'avère qu'il y a une erreur.

› Sache que tous les «boulots» (temps plein, temps partiel, ou sur une période très courte) peuvent compter dans le calcul de tes points-retraite.

› S'il est parfois délicat de compter tes heures sans être mal vu, être salarié d'une association ne signifie pas que tu doives accepter n'importe quoi !

1) LE TEMPS DE TRAVAIL

a) Durée maximum journalière

La Convention collective nationale du Sport fixe la durée journalière maximum à 10h. L'amplitude journalière ne pouvant excéder 13h. Le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11h minimum.

La durée maximum hebdomadaire est fixée à 35h par semaine. Toutefois, une semaine de travail peut être portée à 44h dans la limite de 15 semaines par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44h, la 5^e semaine doit être de 35h au plus.

b) Le repos dominical

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Par ailleurs, si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là seront payées avec une majoration de 50 % du tarif

normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (1h30 de récupération pour 1h travaillée).

MÉMO CFTD : la visite médicale est obligatoire avant la fin de ta période d'essai, et avant ton embauche si tu as moins de 18 ans. Elle a pour but de s'assurer que tu es médicalement apte au poste envisagé. Attention : le trajet et la visite médicale sont inclus dans le temps de travail effectif.

2) LES CONGÉS

a) Congés payés annuels

Tu cumules 30 jours ouvrables de congés payés par an au cours de la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La période de prise de congés payés est, par principe, située du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

b) Les autres congés possibles :

- Pour évènements familiaux : ces congés payés peuvent être pris suite au mariage du salarié (5j), mariage d'un enfant (1j), naissance ou adoption (3j), le décès d'un conjoint, enfant (5j), décès père, mère (3j), décès frère ou sœur (3j), décès beau-père ou belle-mère (3j), déménagement (1j), survenance d'un handicap chez un enfant (2j).

- Enfant malade (moins de 16 ans) : le père ou la mère peut bénéficier de 3 jours par an d'absence.

- Maternité : la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

- Adoption : le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption est porté à :

1° dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

- Paternité : le père salarié bénéficie d'un congé de 4 jours consécutifs faisant immédiatement suite aux 3 jours de congés de naissance, puis de 21 jours ou de 28 jours en cas de naissance multiple. Cette période

est prise immédiatement suite à la première période, et peut être prise dans un délai de 6 mois suivant la naissance. Elle peut être fractionnée en 2 périodes (5 jours minimum consécutifs par période).

- Sans solde: ce congé est permis au salarié en CDI ayant 1 an d'ancienneté. La durée maximum de ce congé est d'un an. Il est renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans sous condition d'un délai de carence entre chaque renouvellement (1/3 de la durée du congé, renouvellement inclus).

- Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat: les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

- Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales: les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale pendant la durée légale de celle-ci.

3) QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE ?

a) Conditions

Tu dois avoir justifié, dans les 48h, de ton incapacité, auprès de ton employeur et de la caisse de Sécurité sociale, et tu dois être pris en charge à ce titre par le régime de la Sécurité sociale ou un autre régime.

b) Maladie

Tout salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie, à compter du 4^e jour d'arrêt et jusqu'au 90^e jour, du maintien de son salaire net (sauf accord d'entreprise ou application volontaire de l'employeur d'un dispositif plus favorable).

Conseil CFDT: ce maintien de salaire est accordé sous réserve que tu aies effectué en temps utile les formalités auprès de la caisse de Sécurité sociale.

c) Accident du travail / Accident de trajet / Maladie Professionnelle

Il n'existe pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du maintien de ton salaire net. La durée de l'indemnisation est portée à 180 jours.

d) Le régime de prévoyance

Le régime de prévoyance s'applique à tous les salariés non-cadres de la branche du Sport sans condition d'ancienneté. Ces prestations servent notamment à maintenir le salaire net du salarié lorsque les prestations de la Sécurité sociale prennent fin (du 91^e jour au 1095^e jour) et la prise en charge du maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale à partir du 4^e jour d'arrêt de travail continu jusqu'à 87 jours d'indemnisation pour maladie et 112 jours pour la maternité. Le salarié peut également bénéficier, à travers le régime de prévoyance, d'une garantie capital décès et d'une rente éducation.

4) UN ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE

La loi dite «Sécurisation de l'emploi» du 14 juin 2013 (n°2013-504) reprenant l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 est venue modifier le temps de travail, et notamment le temps partiel. En effet, tous les contrats à temps partiel doivent dorénavant être de **24h hebdomadaires minimum**. Toutefois, la loi prévoit aussi trois exonérations possibles à cette durée minimum, que sont :

- la demande écrite et motivée du salarié ;
- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- la possibilité prévue par un accord de branche.

Dans la branche du Sport, les 2/3 des employés le sont pour des contrats de travail à temps partiel et 35% d'entre eux ont un contrat de moins de 3h hebdomadaires.

Fort de ce constat et compte tenu des réalités de la branche professionnelle du Sport, la CFDT a répondu à la demande des employeurs de négocier une **dérogation aux 24h** afin de coller à la réalité des emplois du terrain ainsi qu'à la réalité économique du secteur.

L'absence d'une telle dérogation pouvait être nuisible pour nombre d'emplois dans la branche avec un retour à une pratique de travail non déclaré et à une augmentation du recours au statut de travailleur indépendant en lieu et place du salariat.

Pour la CFDT, il est important que ces emplois soient encadrés par un contrat de travail afin de permettre au salarié de jouir de tous ses droits (droits à la retraite, à la Sécurité sociale etc.).

De plus, nous avons obtenu les contreparties suivantes :

Pour les salariés qui ne relèvent pas du chapitre 12 («sport profes-

sionnel») de la Convention collective nationale du Sport (CCNS), le contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les emplois ne relevant pas du CDI Intermittent ainsi que pour les postes pour lesquels l'organisation du travail ne permet pas le CDI Intermittent, et avec les minimas suivants :

| | |
|---------------------------|--|
| 2h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur un jour dans la semaine |
| 3h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur deux jours dans la semaine |
| 5h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur trois jours dans la semaine |
| 8h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur quatre jours dans la semaine |
| 10h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur cinq jours dans la semaine |
| 24h hebdomadaires minimum | Le temps de travail contractuel doit être réparti sur six jours dans la semaine |

Dans ces cas-là, le contrat de travail devra obligatoirement comporter les mentions suivantes: la période de référence, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir, le délai de prévenance de cette modification qui est de 7 jours ouvrés, l'impossibilité pour l'employeur de réduire ce délai plus de 8 fois par an, les limites concernant les heures complémentaires, et les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

La CFDT a obtenu de nombreuses contreparties :

- les salariés travaillant jusqu'à 10h hebdomadaires verront leur salaire minimum conventionnel être majoré de 5% et les salariés travaillant entre 10h et 24h de 2% ;
- les heures complémentaires sont majorées à hauteur de 10% ;
- aucune interruption journalière d'activité ne peut intervenir en-deçà d'une heure continue de travail. De plus, il ne peut y avoir, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2h. En cas de dérogation à cette règle, une compensation financière est prévue avec une majoration de 10% des heures effectuées après la 2^e coupure. Si la coupure unique est supérieure à 2h, les heures effectuées après cette coupure seront, elles aussi, majorées de 10% ;
- les compléments d'heures par avenant sont limités à 9 semaines par an pour un nombre de 8 avenants annuels maximum ;

- une modulation du temps de travail pour un cycle annuel de 304h minimum sur 12 mois (avec une durée proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année). Cette modulation devra tout de même répondre aux critères du nombre d'heures minimum par journée de travail hebdomadaire (cf. tableau ci-dessus).

Suite à une évaluation de la pertinence de ces niveaux dérogatoires, la CFDT a signé le 19 janvier 2024 un accord permettant de pérenniser le dispositif dérogatoire aux 24H minimum de temps partiel dans la branche, souhaitant donner une stabilité pour les salariés du secteur.

5) UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE BRANCHE

La CFDT a été instigatrice de cette obligation en signant l'**Accord National Interprofessionnel** (ANI) de 2013, transcrit depuis dans la loi, qui impose que tous les salariés du secteur privé doivent être couverts par une complémentaire santé (communément appelée « mutuelle ») à compter du 1^{er} janvier 2016. En effet, si bon nombre de grandes entreprises proposaient déjà un tel dispositif de couverture santé, beaucoup de salariés de petites structures n'en disposaient pas et s'assurer à titre individuel coûte cher ! L'obligation pour l'employeur de fournir une complémentaire santé à ses salariés facilite donc l'accès aux soins, notamment pour les salariés précaires.

a) Quelles sont les garanties dont bénéficient les salariés de la branche du Sport ?

Les partenaires sociaux de la branche, accompagnés d'un actuairer, ont décidé de labelliser les 5 organismes assureurs. Il s'agit d'Aesio, Malakoff Mederic Humanis, de Vyv, d'AG2R et d'Umanens. Ces 5 organismes proposent une complémentaire santé minimale conventionnelle à 1,02 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 39,41 € par mois en 2024, avec une prise en charge 50/50 en part patronale et salariale. Une offre de tarification permettant d'affilier les enfants du salarié ainsi que le conjoint a également été prévue.

Attention, ton employeur n'est pas obligé de souscrire à un organisme recommandé : en effet, le conseil constitutionnel a rendu une décision indiquant que les clauses de désignation dans les branches professionnelles étaient anticonstitutionnelles le 13 juin 2013. Avant cette date, les branches professionnelles désignaient des organismes de prévoyance ou de complémentaire santé, et toutes les entreprises devaient se conformer à cette désignation, et donc choisir un des organismes désignés. Ce n'est désormais plus possible. C'est pour cela que l'on parle de labellisation. Les employeurs ne sont pas liés par cette clause, et peuvent donc souscrire un contrat chez un organisme non recommandé. Afin d'appliquer le principe de solidarité entre les petites et les plus grosses structures de la branche, la CFDT milite pour que le plus grand nombre des entreprises de la branche rejoigne le régime labellisé.

b) Peux-tu refuser d'adhérer à la mutuelle proposée par ton employeur ?

Oui, tu le peux, mais seulement si tu entres dans les cas de dispense prévus par la loi et repris dans l'accord de branche. Ainsi, tu peux demander à être dispensé de rejoindre le régime mis en place dans ton entreprise si :

- le coût de ta **cotisation est supérieur à 10 %** de ton salaire brut ;
- tu es déjà couvert par une **mutuelle à titre personnel**, tu peux demander à être dispensé jusqu'à la date anniversaire de ton contrat
- tu es déjà soumis à une **mutuelle obligatoire par ailleurs** ;
- tu es en **contrat d'apprentissage ou en CDD de moins d'un an** ;
- tu es en contrat d'apprentissage ou en CDD de plus d'un an et tu justifies d'une adhésion à un **organisme de mutuelle à titre personnel ou professionnel par ailleurs** ;
- tu es bénéficiaire de la **Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)** ou de l'**Aide au paiement d'une Complémentaire Santé (ACS)** ;
- ton employeur a mis en place la mutuelle d'entreprise par **décision unilatérale** (c'est-à-dire sans signature d'IRP). Dans ce cas, si la mutuelle mise en place est supérieure à la recommandation de branche, tu peux demander à être dispensé de la mutuelle d'entreprise uniquement pour la partie supérieure au régime de branche.

Pour tous les cas de dispense prévus ci-dessus, tu dois produire un écrit à ton employeur en demandant à être dispensé et en précisant le motif de la dispense. Si besoin, ton employeur peut également te demander de fournir le justificatif de ta dispense.

Attention : ton employeur ne peut pas t'imposer de demander cette dispense. C'est-à-dire que si tu entres dans un cas de dispense mais que tu souhaites néanmoins bénéficier de la mutuelle d'entreprise, c'est tout à fait ton droit !

CHAPITRE 12 DE LA CCNS

Ce chapitre concerne les salariés du sport professionnel liés à l'aléa sportif et qui sont en CDD d'usage. Pour ces salariés, la durée minimale du temps de travail est fixée à 17h30 hebdomadaires comme cela existait jusqu'alors, et passe à 9h hebdomadaires pour les sportifs en formation.

Les contreparties à cet accord sont les suivantes :

- les heures complémentaires sont majorées de 10 % ;
- en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à quatre, et la durée de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- il ne peut y avoir, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2h. En cas de dérogation à cette règle, la contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2h au taux non majoré. À partir de 3 coupures ou plus, cette contrepartie passe à 3h ;
- le sportif en formation n'ayant pu ouvrir ses droits à la Sécurité sociale car ayant travaillé moins de 200h au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant son arrêt de travail ou n'ayant pas perçu au moins 1015 fois le SMIC, bénéficie dorénavant du maintien de son salaire pendant 90 jours.

Par ailleurs, un accord a été signé en mars 2024 permettant un travail de mise à jour nécessaire du chapitre 12 de la CCNS ainsi que l'intégration des dispositions issues de la loi Brillard instaurant l'encadrement du CDD spécifique pour les entraîneurs et joueurs professionnels dans notre texte conventionnel.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

- La **création de la convention collective nationale du Sport**, signée le 7 juillet 2005 et étendue le 21 novembre 2006. Celle-ci a permis de régulariser la situation de nombreux salariés du secteur et de structurer l'emploi dans cette nouvelle branche professionnelle ainsi que de donner des droits nouveaux pour les salariés des TPE.
- Des certifications reconnues et professionnalisantes : **la création d'une quarantaine de CQP** ayant jusqu'à présent permis à plus de **55 000** personnes d'être diplômées, et à certaines d'être régularisées au regard de l'obligation d'avoir un diplôme pour pouvoir encadrer les activités physiques et sportives.
- Une **augmentation du nombre de semaines pouvant être travaillées dans l'année** via le Contrat à durée indéterminée Intermittent. Le seuil est passé de 36 semaines maximum à 42 semaines avec des revalorisations salariales.
- Des **augmentations salariales**.
- Une **complémentaire santé de branche** pour tous les salariés dans le respect des valeurs CFDT (montant de la cotisation juste et adapté, couverture incluant aussi bien les non cadres que les cadres, les CDD, les nouveaux embauchés, les CDII, les temps très partiels...).
- La signature d'un **accord sur l'Égalité professionnelle** dans la branche du Sport.
- La réécriture de l'article sur le travail le jour du repos dominical et des jours fériés afin qu'il ne puisse plus faire l'objet d'interprétation.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

- La **défense des intérêts de TOUS** les salariés de la branche, qu'ils soient en CDD ou en CDI, à temps partiel ou à temps plein, quelle que soit la taille de leur structure.
- **Faire reconnaître la classification de l'encadrement** des activités physiques et sportives et permettre une classification plus lisible pour le poste de travail le plus occupé dans la branche.
- Un **recours au forfait-jours uniquement pour les salariés cadres.**
- La prise en compte et la valorisations des situations de travail atypiques, notamment pour les salariés devant effectuer des déplacements comportant des nuitées en dehors du domicile familial de manière exceptionnelle dans le cadre de leur contrat de travail.

#TUVOTESTUGAGNES

ÉLECTIONS TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)
DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

ÉLECTION

TPE

TRÈS PETITE ENTREPRISE



VOTEZ CFDT



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

SALARIÉS DES TPE, NE RESTEZ PAS SEULS **VOTEZ CFDT**



Contact



#TUVOTESTUGAGNES

ÉLECTIONS

TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

WWW.CFDT.FR/ELECTIONS.TPE



VOTEZ CFDT