



Intervention CoSMoS
« La fonction employeur dans le Sport »
28 janvier 2017

Christelle FAUJOUR



conseil social
du mouvement sportif

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

- *Eléments fondamentaux*
- *Approche pratique*
- *Actualités CCNS et droit social*

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Eléments fondamentaux

- **Cadrer juridiquement la relation de travail**
- Appréhender la notion de salariat
- Connaitre les responsabilités de l'employeur



Cadrer juridiquement la relation de travail

➤ *La loi et les règlements :*

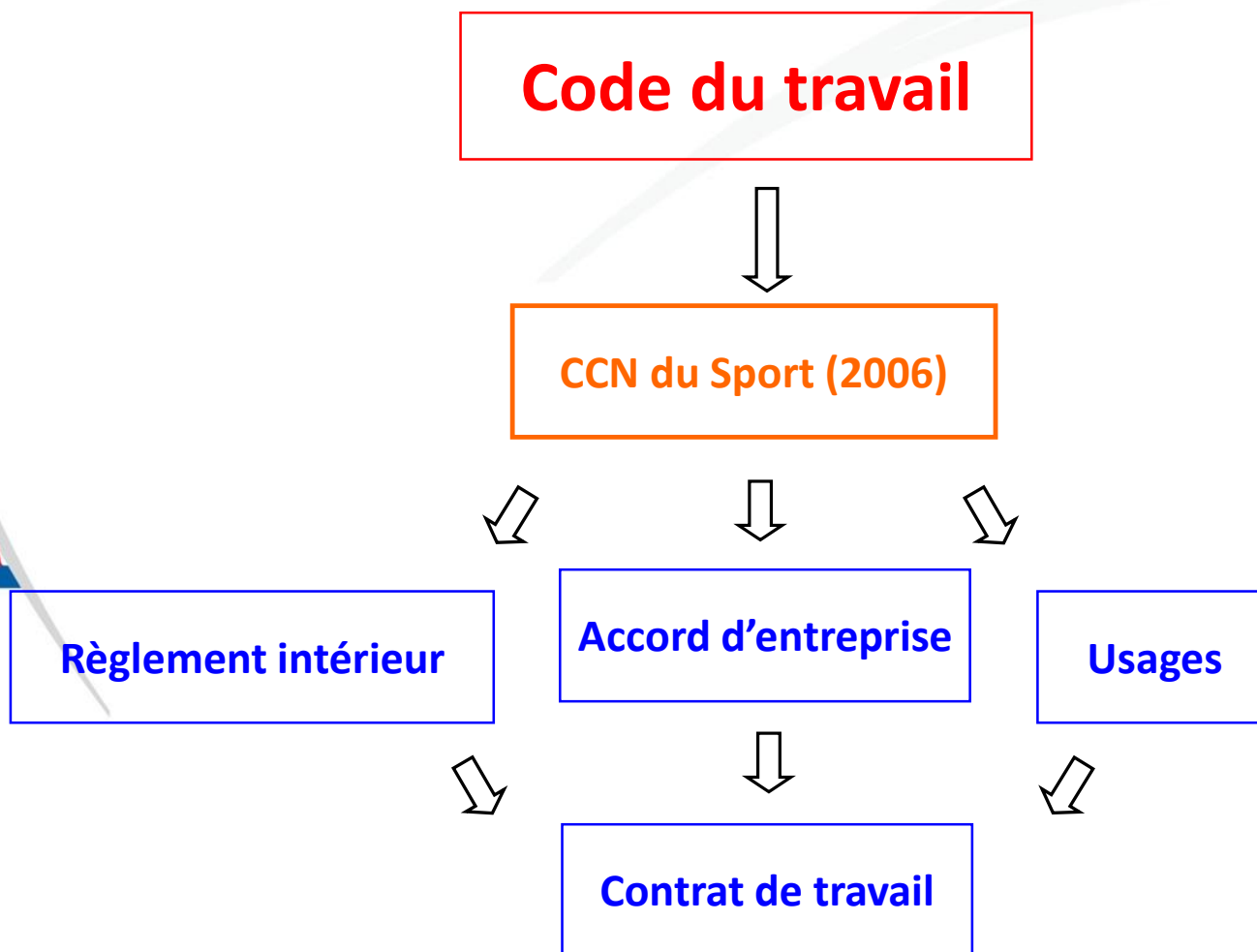
- Le code du travail
- Le code de la Sécurité sociale
- Le code du sport

=> Dispositions d'ordre public la plupart du temps

➤ *La convention collective nationale du sport*

Cadrer juridiquement la relation de travail

La hiérarchie des normes :



LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Eléments fondamentaux

- Cadrer juridiquement la relation de travail
- **Appréhender la notion de salariat**
- Connaître les responsabilités de l'employeur



Appréhender 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



Travailleur indépendant

Appréhender la notion de salariat

➤ *L'importance du contrat*

- Le Code du Travail **n'impose pas** un contrat écrit pour les CDI

Directive du 14 octobre 1991: qu'une obligation d'information (bulletin de paie,...)

- **Une obligation légale** d'écrit pour certains contrats CDD, temps partiel... avec certaines mentions obligatoires

- La CCNS demande la **rédaction d'un contrat de travail dans tous les cas (art. 4.2.1)** : un écrit est donc indispensable.

Appréhender la notion de salariat

➤ *Le contenu du contrat*

- Les mentions obligatoires communes (art. 4.2.1 de la CCNS) :
 - **La nature du contrat**
 - **L'identité des parties**
 - **La date d'embauche**
 - L'éventuelle période d'essai
 - Le lieu de travail
 - **La dénomination de l'emploi**
 - Le groupe de classification
 - **La rémunération**
 - **La durée du travail**
 - Les éventuelles sujétions particulières
 - Le repos hebdomadaire
 - Les éventuels avantages en nature
 - La protection sociale (Sécurité sociale, Retraite complémentaire, Prévoyance, Complémentaire santé)
 - La référence à la CCNS

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Eléments fondamentaux

- Cadrer juridiquement la relation de travail
- Appréhender la notion de salariat
- **Connaitre les responsabilités de l'employeur**



Les responsabilités de l'employeur

- ***Fournir le travail convenu et sa contrepartie***
 - Respect du contrat / formation éventuelle

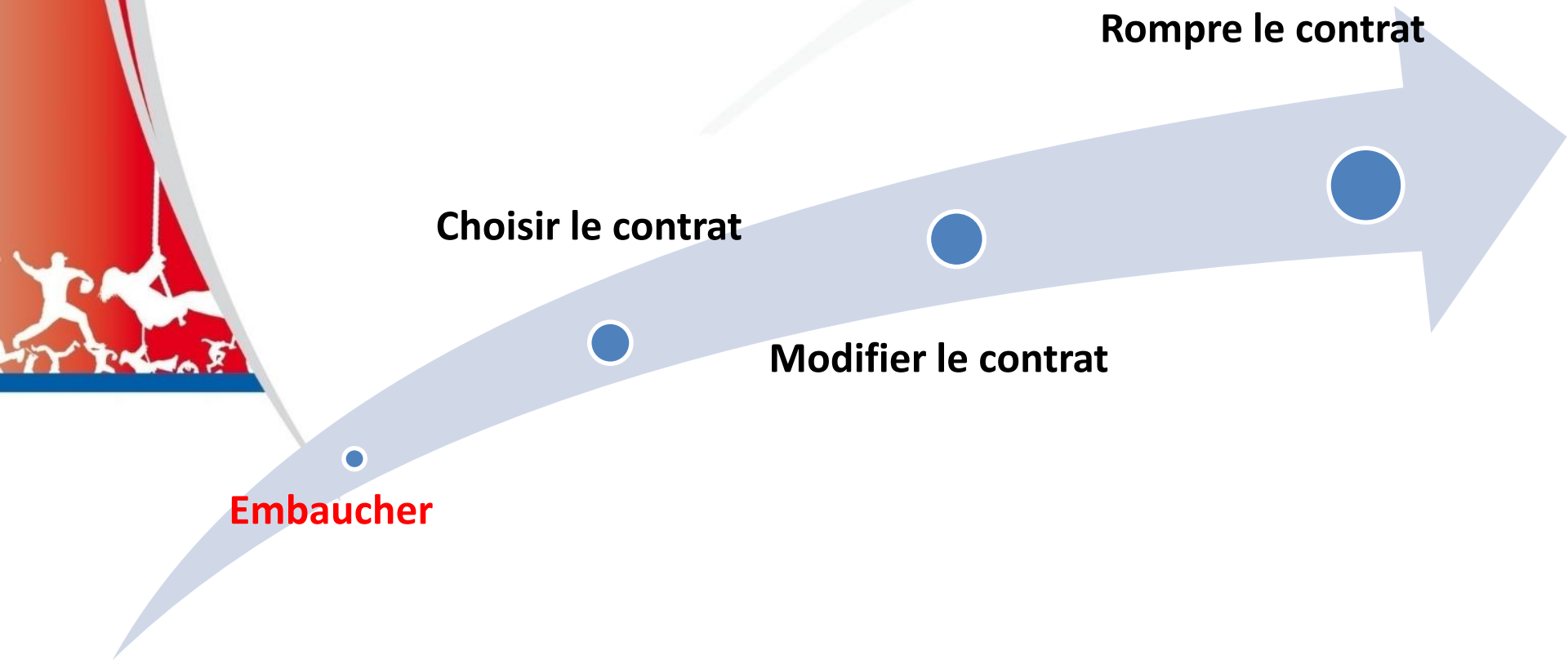
- ***Veiller à la santé et à la sécurité des salariés***
 - Obligation générale de sécurité

- ***Appliquer la « législation du travail »***
 - Connaître les règles fondamentales

➔ **Au niveau de la structure : savoir qui fait quoi ?**

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Approche pratique



Embaucher un salarié

➤ *L'embauche*

- Question préalable : **définition précise du besoin**
- Conseil : Rédiger une fiche de poste

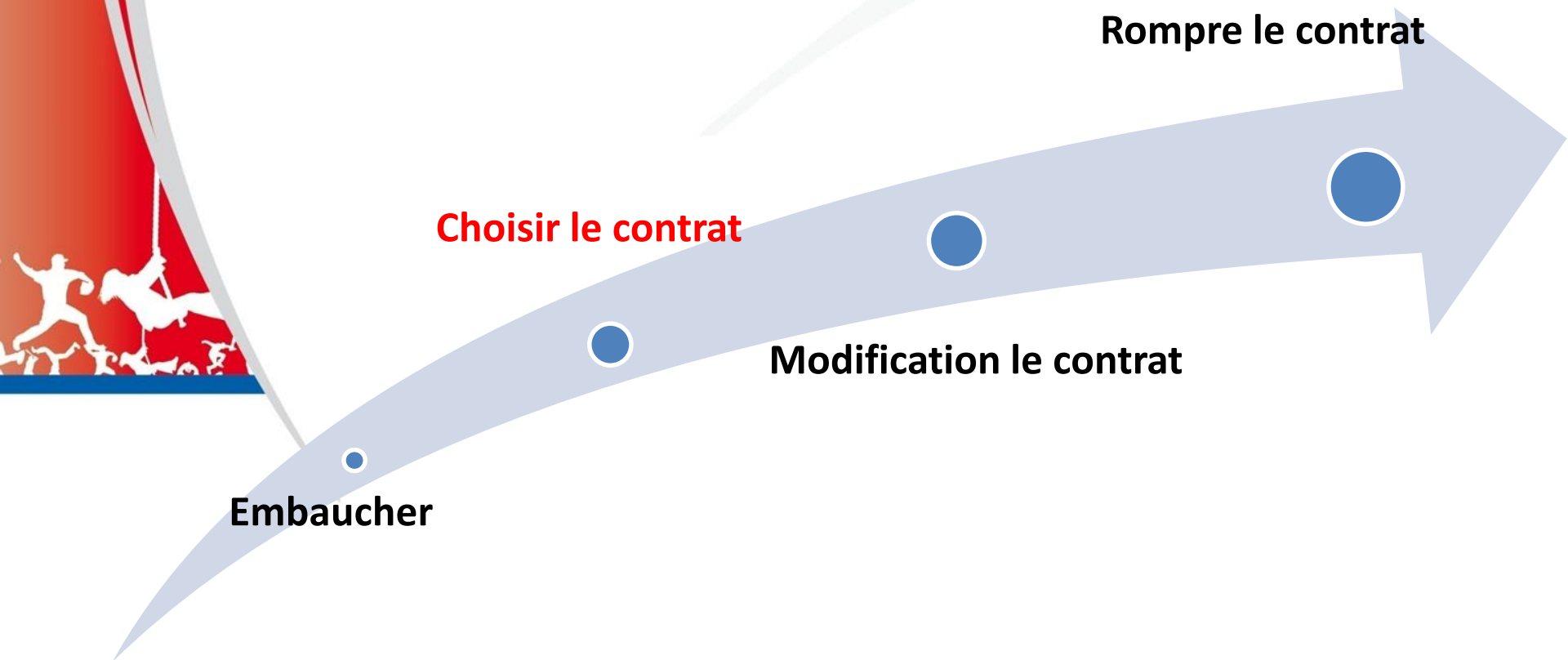
➤ *L'entretien d'embauche*

➤ *Objectifs de l'entretien*

➤ *Les formalités liées à l'embauche*

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Approche pratique



Choisir le contrat de travail adéquat

- *La CCNS prévoit plusieurs types de contrat de travail :*

CDI	CDD
Forme normale	Forme exceptionnelle -> Motif de recours
Temps plein, temps partiel	Temps plein, temps partiel
Modulation	Modulation sur 12 mois
Intermittent	Pas de CDD Intermittent!

Choisir le contrat de travail adéquat

➤ *Activité régulière sur l'année : CDI temps plein*

- Durée hebdomadaire de 35 heures
- Mentions obligatoires (art. 4.2.1 CCNS)
- Possibilité de faire des heures supplémentaires
- **Majoration** des heures supplémentaires (art.5.1.2.2 CCNS) de :
 - 25% pour les 8 premières heures
 - 50% au-delà

Choisir le contrat de travail adéquat

➤ *Activité régulière sur l'année : CDI temps partiel*

- Contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale du travail (35h)
- **Mentions obligatoires (art. L. 3123-14 c. trav, 4.6.3. et 12.7.1.3.4 CCNS)**
 - La qualification du salarié
 - Les éléments de la rémunération
 - La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue
 - **La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**
 - La période de référence
 - Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification
 - Les **modalités** selon lesquelles les **horaires de travail** pour chaque journée travaillée sont **communiqués par écrit au salarié**, dont le délai de transmission du planning
 - Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat

Choisir le contrat de travail adéquat

➤ *Dérogations conventionnelles :*

- Accord de branche – avenant n° 87 du 15/05/2014 (modification du Chapitre 4 de la CCNS), entré en vigueur le **05/11/2014**
- Durée minimale hebdomadaire (art. 4.6.2.1 CCNS)
- Heures complémentaires et compléments d'heures par avenant (art.4.6.4 et 4.6.5CCNS)
- Contrat de travail temps partiel avec dérogation sous conditions (art.4.6.2 CCNS)
- Salaire Minimum Conventionnel (SMC) majoré (art.9.2.2 CCNS)

Choisir le contrat de travail adéquat

➤ *Une activité variant durant l'année* : **CDII**

(Contrat de travail à durée indéterminée intermittent)

- Il ne s'agit pas d'un contrat de travail à temps partiel!
- Contrat permettant d'alterner des périodes travaillées et non travaillées
- Contrat écrit comportant des mentions obligatoires spécifiques (art.4.5.2 CCNS)
 - Durée minimale annuelle de travail / début du cycle de 12 mois
 - Les périodes travaillées / non travaillées
 - Les conditions de modifications des périodes de travail
 - La répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail

Choisir le contrat de travail adéquat

RESUME	CDI	CDII	CDI modulation
Durée du travail	Temps plein (35h) ou temps partiel (<35h)	Temps plein ou temps plein incomplet	Temps plein (35h) ou temps partiel (<35h)
Intérêt	Activité régulière	Alternance de périodes travaillées et non travaillées	Succession de périodes de haute et de basse activité
Organisation	sur 47 semaines	sur 42 semaines max	sur 47 semaines (semaines à 0h possible pour les temps plein)
« Ajustement » de la durée du travail	Heures supplémentaires et heures complémentaires majorées	Heures de dépassement et heures dépassant la durée annuelle de travail	Heures supplémentaires mais pas d'heures complémentaires

Choisir le contrat de travail adéquat

➤ *Une activité temporaire: CDD*

■ Une activité non liée à un besoin permanent de la structure

CDD classiques (accroissement temporaire d'activité, remplacement, contrats destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi...)

■ 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

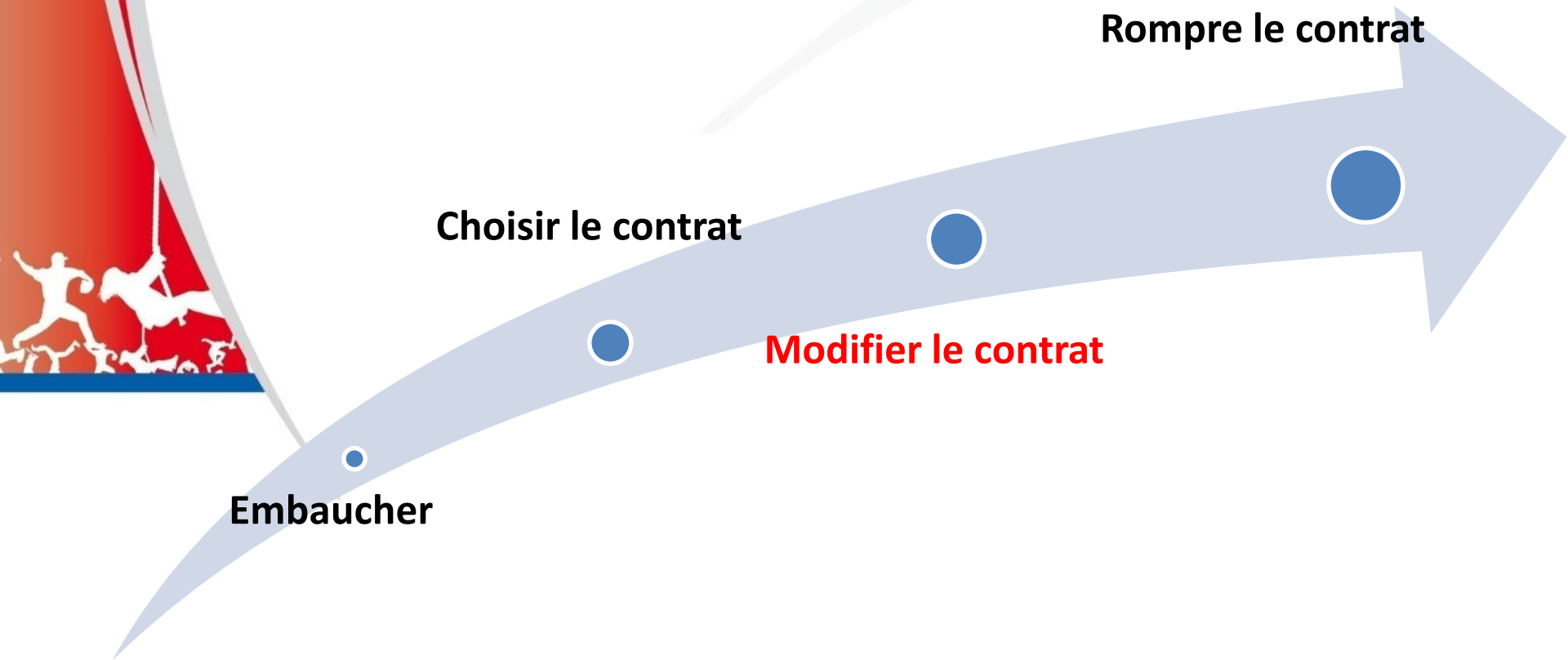
CDD d'intervention

■ Le sport professionnel, nécessairement limité dans le temps

CDD spécifique (sportifs professionnels et leurs entraîneurs)

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Approche pratique



LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

• Modifier un contrat de travail

- **Changement des conditions de travail**
- **Modification du contrat de travail**



La modification du contrat de travail

➤ *Le changement des conditions de travail*

- Relève du pouvoir de direction de l'employeur
- Faculté **d'aménager les conditions de travail** du salarié

Attention: l'employeur doit veiller à ne pas impacter des éléments essentiels du contrat de travail (il s'agit alors d'une modification du contrat)

- **Le changement des conditions de travail s'impose au salarié** (pouvoir de direction de l'employeur)

➔ Le salarié est tenu d'accepter : à défaut il commet une faute pouvant entraîner son licenciement

- **Refus du salarié** : l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire

Attention : le salarié qui refuse d'exécuter son contrat aux nouvelles conditions n'est pas démissionnaire

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

• Modifier un contrat de travail

- Changements des conditions de travail
- **Modification du contrat de travail**



La modification du contrat de travail

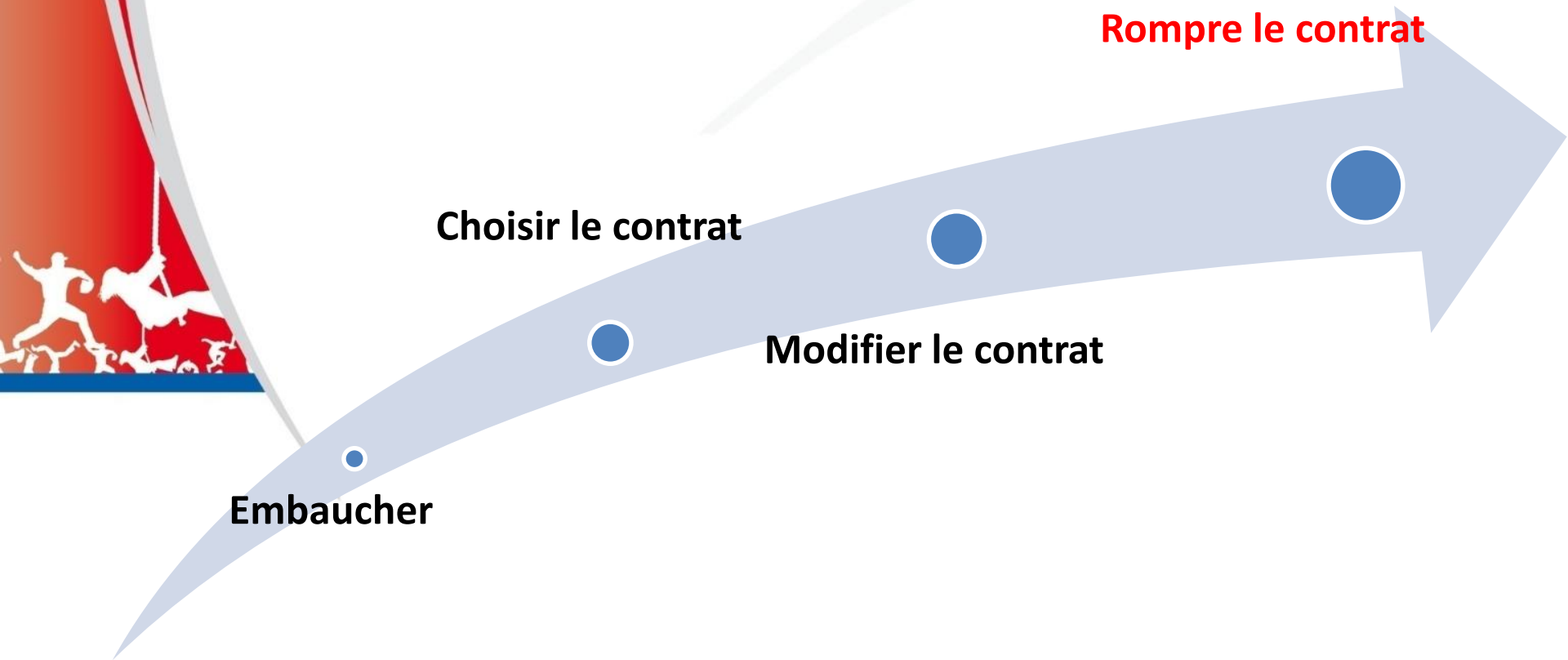
➤ *La modification du contrat de travail*

L'employeur ne peut imposer au salarié une modification des éléments essentiels du contrat (sans son accord).

- Formalisme particulier (notamment en cas de modification pour motif économique, art. L.1233-3 C.trav.)
- Acceptation du salarié (signature avenant) /Refus du salarié

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

Approche pratique



LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

• Rompre un contrat de travail

- La rupture à l'initiative du salarié
- La rupture à l'initiative de l'employeur
- La rupture d'un commun accord



La rupture du contrat de travail par le salarié

- ***La démission***
- ***Prise d'acte***
- ***Résolution judiciaire***
- ***Le départ à la retraite***

La rupture du contrat de travail par le salarié

La démission

➤ *La démission*

- Ne suit **aucun formalisme obligatoire**, mais ne se présume pas
- N'a **pas à être justifiée**
- Respect d'un **préavis** (art. 4.4.1 CCNS) :
 - 1 mois pour les employés
 - 2 mois pour les techniciens
 - 3 mois pour les cadres
- **Pas d'indemnité de rupture**

La rupture du contrat de travail par le salarié

La prise d'acte

➤ *Prise d'acte*

- Situation dans laquelle le salarié notifie à l'employeur la rupture de son contrat de travail en lui en imputant la responsabilité en raison de son comportement fautif ou de son non-respect des obligations contractuelles, rendant impossible le maintien du contrat de travail, tout en saisissant le juge en vue de faire trancher le litige
- Elle suppose des manquement suffisamment graves de l'employeur
- Elle produit, selon le cas, les effets d'un licenciement « sans cause réelle et sérieuse » ou d'une démission

La rupture du contrat de travail par le salarié

La résolution judiciaire

➤ *Résolution judiciaire*

- Elle consiste pour le salarié à demander au juge prud'homal de prononcer la rupture du contrat de travail
- Action réservée au salarié: il peut la demander pour tout contrat et à tout moment en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations
- Sa mise en œuvre suppose une poursuite du contrat de travail, durant laquelle le salarié forme une demande devant le conseil de prud'hommes

La rupture du contrat de travail par le salarié

Le départ à la retraite

➤ *Le départ à la retraite (art L. 1237-9 C trav; 4.4.2.2.1 CCNS; 4.4.1 CCNS)*

- Ouvert à tout salarié qui souhaite liquider sa pension de retraite
- Aucune procédure préalable ni formalisme
- Respect d'un préavis
- Si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans la structure: il bénéficie d'une indemnité de départ en retraite soumise dans sa totalité aux charges et cotisations assises sur les salaires, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS
- **Le dispositif du cumul emploi-retraite**
 - > Loi n° 2008-1330 du 1^{er} janvier 2009: « libéralisation » du régime

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

• Rompre un contrat de travail

- La rupture à l'initiative du salarié
- **La rupture à l'initiative de l'employeur**
- La rupture d'un commun accord



La rupture du contrat par l'employeur

- ***Le licenciement pour motif personnel hors faute du salarié***
- ***Le licenciement pour motif disciplinaire***
- ***Le licenciement économique***
- ***Procédure de mise à la retraite***

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif personnel

➤ Procédure

Convocation

- Art. L. 1232-2 C. trav,
- Délai de 5 jours ouvrables (art. L. 1232-2 c. trav.)
- Mentions obligatoires

Entretien

- Art. L.1232-3 C. trav.
- Le salarié peut être accompagné
- L'employeur peut l'être également

Notification du licenciement

- Art. L1232-6 C.trav.
- LR/AR
- ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables (pleins) après la date de l'entretien préalable

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif personnel

➤ *Le licenciement pour motif personnel (hors faute du salarié)*

▪ Existence d'une cause réelle et sérieuse

- Insuffisance professionnelle (mauvaise exécution du contrat de travail non fautive)
- Maladie du salarié (art. 4.3.1 CCNS): (si entraîne de graves perturbations au fonctionnement de l'entreprise + remplacement définitif en CDI nécessaire)
- Inaptitude du salarié: procédure spécifique (art. L. 1232-1 C. trav.)

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif personnel

➤ *Le licenciement pour motif disciplinaire*

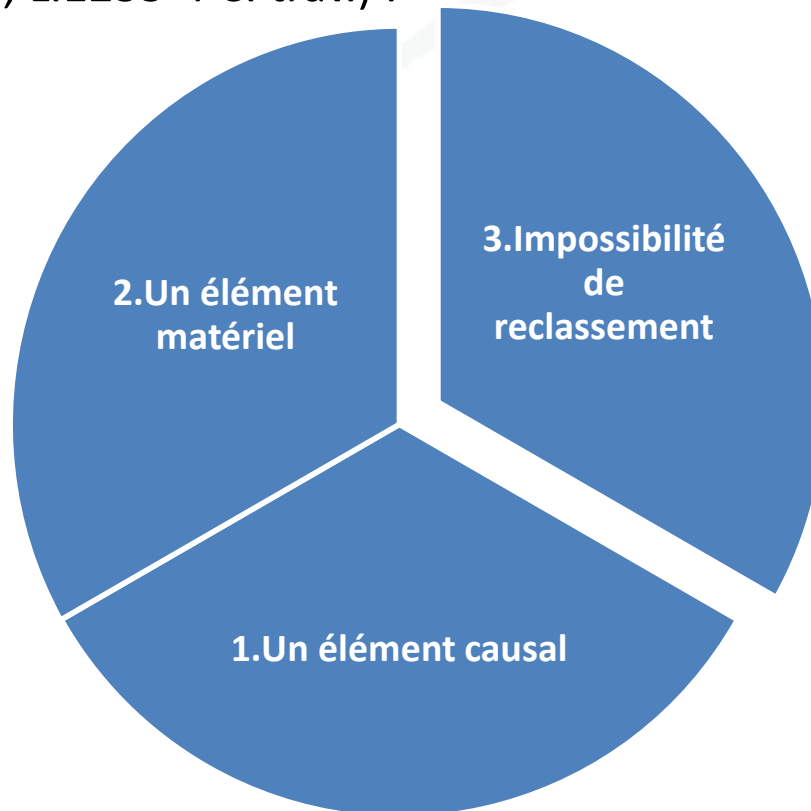
- Délai de prescription : 2 mois (art. L.1332-4 C.trav.)
- Proportionnalité de la sanction à la faute commise :
 - Faute sérieuse
 - Faute grave
 - Faute lourde
- Convocation à l'entretien préalable
- Notification de la sanction : ni moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien (art. L.1332-2 et L.1232-6 C.trav.)
- Attention à la règle « non bis in idem »

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif économique

➤ *Le licenciement pour motif économique*

Le licenciement pour motif économique suppose la réunion de 3 éléments (art. L.1233-3; L.1233-4 C. trav.) :



La rupture du contrat par l'employeur Le licenciement pour motif économique

Le bien-fondé du motif économique peut résulter

- De difficultés économiques
- De mutations technologiques
- La cessation totale et définitive d'activité de l'entreprise
- La nécessité de se réorganiser **en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise**

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif économique

Le motif économique du licenciement s'apprécie :

- Au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci ne fait pas partie d'un groupe
- Ou, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe



Section sportive

La rupture du contrat par l'employeur

Le licenciement pour motif économique

➤ Procédure en cas de licenciement individuel

Choix du salarié

- Art. L. 1233-7 C. trav.
- Critères d'ordre des licenciements

Convocation

- Art. L1233-11 C. trav.
- Délai minimal de 5 jours ouvrables
- Information du salarié sur la possibilité de bénéficier d'un **CSP**

Entretien

- Art. L.1232-12 et s. C. trav.
- Le salarié peut être accompagné
- L'employeur peut l'être également

Notification du licenciement

- Art. L1232-15 C.trav.
- LR/AR
- ne peut être expédiée moins de 7 jours ouvrables (15 j pour les cadres) après la date de l'entretien préalable

La rupture du contrat par l'employeur

L'indemnité de licenciement

➤ *Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement (art. 4.4.3.3 CCNS)*

⇒ **Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté:**

- **1/5ème de mois** de salaire par année, pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise,
- **1/4 de mois** de salaire par année, de la 6ème à la 10ème année de présence dans l'entreprise,
- **1/3 de mois** de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise, au-delà de 10 ans.

Salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité:

- soit la moyenne des 12 derniers mois;
- soit la moyenne des 3 derniers mois.

La somme la plus favorable pour le salarié sera retenue.

La rupture du contrat par l'employeur

La mise à la retraite

➤ *Procédure de mise à la retraite*

- C'est « la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite (art. L. 1237-5 c. trav.)
- La mise à la retraite d'office :
 - Possible si le salarié a plus de 70 ans
 - L'accord du salarié n'est pas requis
 - Pas besoin de justifier d'un motif réel et sérieux
- La mise à la retraite avant 70 ans :
 - Mécanisme **d'interrogation annuelle**
 - ⇒ le salarié peut refuser sa mise à la retraite par l'employeur jusqu'à l'âge de 70 ans (art. D. 1237-2-1 c. trav.)
- Si salarié protégé: autorisation de l'IT
 - Respect d'un préavis (art. 4.4.2.1 CCNS)

La rupture du contrat par l'employeur La mise à la retraite

➤ *Modalités de calcul de l'indemnité de mise à la retraite (art L. 1237-7 C. trav et art 4.4.3.3 CCNS)*

- **1/5ème de mois** de salaire par année, pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise;
- **1/4 de mois** de salaire par année, de la 6ème à la 10ème année de présence dans l'entreprise;
- **1/3 de mois** de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise, au-delà de 10 ans.

LA FONCTION EMPLOYEUR DANS LE SPORT

• Rompre un contrat de travail

- La rupture à l'initiative du salarié
- La rupture à l'initiative de l'employeur
- **La rupture d'un commun accord**



La rupture du contrat d'un commun accord

La rupture conventionnelle

➤ *Le principe*

- Rupture d'un commun accord d'un **CDI**
- Mode de rupture exclusif du licenciement ou de la démission (art. L. 1237-11 c. trav.).

➔ **Formalisme** : procédure à respecter impérativement (dont l'homologation de la convention par l'administration)

La rupture du contrat d'un commun accord

La rupture conventionnelle

➤ *La procédure*

1. **Entretien** préalable avec possibilité d'assistance
2. Droit de **rétractation** des parties
(15 jours calendaires)
3. **Convention** de rupture en 3 exemplaires
4. Demande d'**homologation** à la DIRECCTE
5. Réponse de la DIRECCTE
(15 jours ouvrables)
6. Recours possible devant le CPH
(Délai de 12 mois)

La rupture du contrat d'un commun accord

La rupture conventionnelle – l'indemnité de rupture

➤ *Modalités de calcul de l'indemnité spécifique (art L. 1237-13 et R. 1234-2 C. trav)*

- **1/5e de mois** de salaire par année d'ancienneté
- **+ 2/15e de mois** de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté

➔ **Indemnité minimale** : un montant supérieur peut être négocié

Les obligations de l'employeur liées à la rupture du contrat

➤ *La remise du certificat de travail (art. D. 1234-6 C. trav.)*

- Remis à l'expiration du contrat de travail
- Quérable: l'employeur doit l'établir et le tenir à disposition du salarié

➤ *L'attestation Pôle emploi (art. R. 1234-9 C. trav.)*

- Laisse à la disposition du salarié et remis à Pôle emploi à la fin du contrat de travail

➤ *Le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20 C. trav.)*

- Il « fait l'inventaire des sommes versées à l'intéressé lors de la rupture du contrat de travail »
- Il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées 6 mois après sa signature par le salarié

Actualités droit social et CCNS

- **Actualités droit social**
- **Actualités CCNS**



➤ « Loi Travail » / « Loi El-Khomri » du 8 août 2016

- **Nombreux domaines du droit du travail impactés par cette loi**
 - Variété des thèmes : dialogue social, temps de travail, santé des salariés...
 - Impacts différents : domaines impactant la négociation de branche, ou le quotidien des employeurs et des salariés.

- **Dispositions d'application immédiate ou différée**
 - Dispositions d'application immédiate (visite médicale, protection après une période de congé maternité...)
 - Dispositions nécessitant la parution de décrets d'application

➔ Important travail de négociation collective et de mise à jour en cours/à venir

➤ *Bulletin de paie dématérialisé (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et décret 2016-1762 du 16 décembre 2016)*

- Pas obligatoire
- Depuis le 1^{er} janvier 2017 : plus besoin de l'accord du salarié
- Information du salarié un mois avant la première émission ou lors de l'embauche
- Pas d'envoi par mail

➤ Aide à l'embauche dans les PME

- ✓ Loi de Finances 2017: prolongation jusqu'au 30 juin 2017
- ✓ D'un montant maximal de 4 000€ : 2000€ par an pendant deux ans (500€/trimestre)
- ✓ Critères requis par le décret :
 - valable pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus de six mois (comprise entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2016 (les contrats de professionnalisation de plus de six mois y sont éligibles ; en revanche, les contrats d'apprentissage sont exclus)
 - la rémunération doit être inférieure ou égale au (SMIC) majoré de 30% (soit 1 906,60 € bruts mensuels pour une durée hebdomadaire de 35 heures).



http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa_embauche_pme.pdf

➤ *La Déclaration Sociale Nominative*

- **En principe obligatoire pour tous les employeurs depuis le 1^{er} janvier 2016 (loi du 22 mars 2013 - n° 2012-387)**
- Objectif : simplification des démarches administratives
- Transmission unique à partir du logiciel de paie et RH pour se substituer d'ici 2016, à la plupart des déclarations sociales dont la DUCS et la DADS-U.
- Les structures ayant recours au C.E.A en sont automatiquement dispensées

➔ <http://www.dsn-info.fr/>

- **Report de la DSN progressif avec une généralisation intégrale en 2017**
- **1^{er} juillet 2016** : les employeurs redevables de cotisations et contributions sociales annuelles supérieures à 50 000 euros ont l'obligation d'effectuer une DSN ;
- **1^{er} janvier 2017** pour les autres structures

➤ *Crédit d'impôt associations*

- Nouveau dispositif issu de la loi de finances pour 2017 (article 88)
- Depuis le 1er janvier 2017
- **Ouvert aux structures suivantes** : associations, fondations reconnues d'utilité publique, centres de lutte contre le cancer, syndicats professionnels, organismes de complémentaire santé régis par le Code de la mutualité.
- Le CITS est calculé sur les rémunérations ne dépassant pas 2.5 SMIC, avec un taux de 4%.
- Se cumule avec l'abattement d'un montant de 20236 euros dont bénéficiaient les associations.
- Le CITS s'applique à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées dès le 1er janvier 2017. L'employeur percevra donc en janvier 2018 le montant du CITS calculé sur les salaires 2017.

Actualités droit social et CCNS

- Actualités droit social (lois, jurisprudence)
- **Actualités CCNS**



➤ *Évolution des salaires minimums conventionnels en vigueur :*

- Avenant 106 du 06 novembre 2015, publié au JO du 27 mai 2016, entré en vigueur depuis **le 1^{er} juin 2016**
- **Réévaluation du SMC de 0,35%**
- Les montants du SMC du **groupe 1** chapitre 9 et des sportifs du chapitre 12 sont inférieurs au SMIC (9,76 euros/heure au 1^{er} janvier 2017) : application du SMIC à ces salariés (principe de faveur)
- **Attention** : impacte tous les groupes de classification ET le montant de la prime d'ancienneté:
 - * 1% du SMC du groupe 3 soit 1635, 63€
 - * Après 24 mois de présence (ou 24 mois après l'extension de la CCNS pour les salariés déjà présents : novembre 2008)
 - * Puis augmentation de 1% tous les 24 mois

➤ **COMPLEMENTAIRE SANTE**

❑ **Dispenses d'adhésions au régime (1/2)**

Pour rappel : possibilités limitées par la loi. Les cas de dispense prévus à l'art. R. 242-1-6 CSS ont tous été repris dans l'accord de branche au moment de la signature de l'accord :

- **Salarié ou apprenti bénéficiaire d'un CDD d'un an ou plus** (justification d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs)
- **Salarié ou apprenti bénéficiaire d'un CDD inférieur à un an**
- **Salarié à temps partiel ou apprenti** (cotisation du salarié équivalente à au moins 10 % de son salaire) **Attention : ne concerne pas les CDII !**
- **Salarié couvert par une couverture santé individuelle, jusqu'à la première échéance du contrat de couverture santé** **Attention : vigilance accrue en 2017 !**

➤ **COMPLEMENTAIRE SANTE**

□ **Dispenses d'adhésions au régime (2/2)**

- **Le salarié travaille chez plusieurs employeurs et bénéficie d'une couverture chez l'un d'eux**
- **Bénéficiaire de la CMUC, de l'ACS ou d'une complémentaire individuelle (dispense limitée dans le temps)**
- **Bénéficiaire d'une couverture collective (justification annuelle d'une autre couverture obligatoire - notamment comme ayant-droit)**

NB : sous réserve des nouveaux cas de dispense créés par la loi

➤ **COMPLEMENTAIRE SANTE**

☐ **Principales dispositions de l'accord de branche**

✓ **Conditions de validité des dispenses d'adhésion :**

- Initiative du salarié uniquement (l'employeur ne peut préjuger du souhait du salarié de formuler une demande de dispense)
- Demande écrite
- Obligation d'informer le salarié sur les conséquences de son choix
- Remise de justificatifs si nécessaire

✓ **Les dispenses d'adhésion cessent:**

- **Lorsque le salarié ne remplit plus les conditions pour en bénéficier**
 - Obligation d'information de l'employeur
- **Lorsqu'il souhaite revenir sur cette dispense**
 - Demande écrite

➤ **PREVOYANCE**

□ **Rappel technique :**

- ✓ **Régime conventionnel de prévoyance (chapitre 10 CCNS)**
- ✓ **Grands principes :**
 - Bénéficiaires (non cadres, hors sport pro.)
 - Garanties extra-légales (décès, invalidité, arrêt de travail)
 - Mutualisation des risques
 - Cofinancement employeurs/salariés

➤ PREVOYANCE

☐ Cas couverts :

- ✓ l'incapacité temporaire de travail (art. 10.3)
- ✓ l'indemnisation des salariés non couverts par la Sécurité Sociale (art. 10.6)
- ✓ l'invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie (art. 10.5)
- ✓ le décès (art. 10.4)
- ✓ l'éducation des enfants en cas de décès ou d'invalidité (art. 10.7)

☐ Portabilité des droits

- ✓ Depuis le 1^{er} juin 2015
- ✓ Conditions d'ouverture (Art. L.911-7 CSS) :
 - Cessation du contrat de travail (hors faute lourde);
 - Indemnisation par le régime d'assurance chômage;
 - Avoir des droits ouverts chez le dernier employeur;
 - Bénéficiera aussi aux ayants-droits.
- ✓ Obligations de l'employeur : signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de la cessation du contrat de travail

➤ **PREVOYANCE**

☐ **Avenant 111 signé par les partenaires sociaux le 30 juin 2016**

✓ **D'application immédiate** : les taux de prévoyance ont changé au 1^{er} juillet 2016

✓ **Baisse des taux** : 0,58% en totalité, 0,29% par salariale, 0,29% part employeur

✓ **Augmentation des prestations** : augmentation de la garantie Capital décès de 100% à 150% du salaire annuel brut.

Actualités CCNS

➤ Autres accords et avenants:

☐ Accords signés par les partenaires sociaux et en cours d'extension (non encore applicables à ce jour) :

- ✓ Accord Égalité Femmes-Hommes du 4 décembre 2015
- ✓ Avenant n°112 relatif à l'intégration du CDD spécifique dans la CCNS (CoSMoS non signataire)
- ✓ Avenant n°113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle : formation des dirigeants bénévoles employeurs
- ✓ Avenants n°114-115 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

☐ Accords signés par les partenaires sociaux et en cours d'extension (déjà applicables à ce jour) :

- ✓ Accord Complémentaire Santé du 6 novembre 2015 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016
- ✓ Avenant n°111 relatif à la Prévoyance, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016

Formations CoSMoS

➔ **Vendredi 3 février 2017**

FORMATION

« Se former aux bases de la fonction employeur »

➔ **Vendredi 10 mars 2017**

FORMATION

« Choisir un contrat de travail et gérer le temps de travail »

Inscription auprès du secrétariat: 01.58.10.06.70


Formation d'une journée (9h30-17h30)

Tarif : 500€ TTC (tarif adhérent)



↳ *Adhésion au CoSMoS*



Types d'adhésion 2017	Adhésion individuelle (<u>tout type de structure</u>)	Adhésion collective pour les <u>clubs des fédérations sportives</u>																				
Adhérents couverts	Tout employeur dont l'activité principale entre dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport.	Clubs affiliés aux fédérations sportives																				
Cotisations <u>Critère de fixation :</u> salariés Equivalents Temps Plein (ETP)	<u>Critère de fixation :</u> salariés ETP de la structure <table border="1" data-bbox="666 386 1186 701"> <tr> <td>Jusqu'à 7 salariés ETP</td> <td>100 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 7 à 20 ETP</td> <td>200 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 20 à 50 ETP</td> <td>350 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 50 à 500 ETP</td> <td>1 200 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 500 ETP</td> <td>3 300 €/an</td> </tr> </table>	Jusqu'à 7 salariés ETP	100 €/an	Plus de 7 à 20 ETP	200 €/an	Plus de 20 à 50 ETP	350 €/an	Plus de 50 à 500 ETP	1 200 €/an	Plus de 500 ETP	3 300 €/an	<u>Critère de fixation :</u> salariés ETP du club <table border="1" data-bbox="1284 386 1804 701"> <tr> <td>Jusqu'à 7 salariés ETP</td> <td>50 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 7 à 20 ETP</td> <td>100 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 20 à 50 ETP</td> <td>175 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 50 à 500 ETP</td> <td>600 €/an</td> </tr> <tr> <td>Plus de 500 ETP</td> <td>1 650 €/an</td> </tr> </table> <p>Cotisation versée au CoSMoS par le club</p>	Jusqu'à 7 salariés ETP	50 €/an	Plus de 7 à 20 ETP	100 €/an	Plus de 20 à 50 ETP	175 €/an	Plus de 50 à 500 ETP	600 €/an	Plus de 500 ETP	1 650 €/an
Jusqu'à 7 salariés ETP	100 €/an																					
Plus de 7 à 20 ETP	200 €/an																					
Plus de 20 à 50 ETP	350 €/an																					
Plus de 50 à 500 ETP	1 200 €/an																					
Plus de 500 ETP	3 300 €/an																					
Jusqu'à 7 salariés ETP	50 €/an																					
Plus de 7 à 20 ETP	100 €/an																					
Plus de 20 à 50 ETP	175 €/an																					
Plus de 50 à 500 ETP	600 €/an																					
Plus de 500 ETP	1 650 €/an																					
Services associés	Accès direct à la permanence juridique téléphonique et mail - Accès personnalisé aux outils d'accompagnement en droit social à disposition sur le site Internet du CoSMoS www.cosmos.asso.fr (modèles de contrats de travail, fiches pratiques employeur, FAQ, alertes infos, newsletters d'actualités...) - Accès à des sessions de formation (ex : contrat/temps de travail, contrôle URSSAF, formation professionnelle...) à un tarif préférentiel Représentation dans le dialogue social de la branche sport, ainsi qu'auprès des institutions et administrations	Saisine du service juridique du CoSMoS : la fédération joue le rôle d'interface entre ses clubs et le CoSMoS.																				
Droit de vote associé	oui	(mandate sa fédération)																				
Modalités pratiques d'adhésion	- Formulaire d'adhésion en ligne www.cosmos.asso.fr Bulletin d'adhésion <u>individuelle</u> papier (téléchargeable sur le site)	Clubs : lien (URL) transmis par le CoSMoS (clubs référencés en base) et la fédération (ensemble des clubs) pour une adhésion en ligne 																				

Adhésion: 01.58.10.06.70

LE CONSEIL SOCIAL DU MOUVEMENT SPORTIF

- **Service juridique du CoSMoS**

Tous les matins de 9h30 à 12h30

- **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!



conseil social
du mouvement sportif