



L'EMPLOYEUR DU SECTEUR SPORTIF

Il y a relation salariée lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération. La relation salariée existe donc dès lors que 3 critères sont réunis: l'existence d'une *prestation de travail*, une *rémunération* et un *lien de subordination* (le fait de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner l'inexécution). Dès lors que ces trois critères sont réunis, le Code du travail, le Code de la sécurité sociale (assujettissement aux cotisations sociales,...) et une éventuelle convention collective sont applicables. *Les employeurs du secteur sportif doivent appliquer la Convention Collective du Sport (CCNS).*

Les démarches obligatoires

- Obtenir un numéro de SIRET : auprès du Centre de Formalités des Entreprises (CFE) de **l'Urssaf** à laquelle seront versées les cotisations de charges sociales. La demande sera transmise à l'Insee qui procédera à l'inscription de l'association au répertoire et à l'attribution du numéro d'identification.

- Déclarer le salarié : remplir une déclaration unique d'embauche (DUE), en ligne, sur le site internet de l'URSSAF www.due.urssaf.fr. Pour une première embauche, cette déclaration permettra à la structure d'obtenir son numéro d'affiliation, sous le lequel seront versées les cotisations obligatoires relatives à la Sécurité Sociale. Aussi, les informations de la DUE, automatiseront l'inscription au GARP (assedics d'Ile de France). Il est conseillé de remplir la DUE un mois avant l'embauche pour une première embauche afin d'obtenir les numéros d'affiliation de l'association pour pouvoir effectuer les premiers bulletins de paie et déclarations trimestrielles de charges sociales. Légalement, la DUE doit être réalisée, au plus tôt, 8 jours avant l'embauche et, au plus tard, le jour même.

- S'inscrire aux autres organismes collecteurs des cotisations sociales obligatoires, liées aux salaires : caisse de retraite complémentaire, OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) pour les cotisations de la formation professionnelle (*UNIFORMATION* pour le secteur sportif), caisse de prévoyance (imposé par la CCNS qui prévoit une répartition géographique des caisses, il faut se référer à celle-ci).

- Appliquer la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS): la CCNS est une source de droit qui vient compléter le Code du Travail, pour la branche spécifique du sport. Tout employeur doit posséder un exemplaire de la CCNS, le consulter et le tenir à disposition du salarié. La convention est applicable à tous les salariés de la structure, quelle que soit la nature de l'emploi qu'ils y occupent.

- Rédiger un contrat de travail : la CCNS impose de constater par écrit toute relation de travail salariée afin de sécuriser l'employeur et le salarié (article 4.2.1). Le contrat doit contenir les *clauses principales et obligatoires* énoncées par la CCNS. Il doit être réalisé en double exemplaire (1 salarié et 1 employeur) et signé des 2 parties avec la mention « lu et approuvé ». En cas de modification du contrat, un avenant doit être rédigé et signé des 2 parties.

- Prendre rendez-vous avec un organisme de médecine du travail : formalité obligatoire à l'embauche d'un salarié et pendant la vie du contrat de travail (tous les 2 ans sauf sur demande du médecin du travail). Il n'y a pas d'organisme désigné, il est possible de le choisir en fonction du lieu de travail du salarié. Cette visite doit s'effectuer sur le temps de travail ou en cas d'impossibilité, le salarié devra être rémunéré en fonction. Le salarié doit fournir son certificat d'aptitude qui sera conservé dans son dossier.

Ce document constitue une aide pour le fonctionnement de votre association. Le CRIB de Paris ne saurait être tenu responsable de l'utilisation de ces informations.



Le rendez-vous doit être pris au plus tard, le 1^{er} jour de travail et avoir lieu avant la fin de la période d'essai.

- Tenir un registre du personnel : registre papier (disponible dans les papeteries) qui fait état des entrées et des sorties des salariés dans l'association.

- Afficher les textes obligatoires : le Code du Travail oblige l'employeur à afficher sur le lieu de travail du salarié certains textes de loi et informations : textes de loi sur l'hygiène et la sécurité, sur l'égalité hommes et femmes, sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ; un document indiquant l'adresse et les coordonnées de l'inspection du travail, les numéros de téléphone des secours d'urgence (Pompiers et SAMU), les coordonnées du service médical du travail et celles de la HALDE (Haute Autorité de la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité : 08 1000 5000), l'intitulé et les références de la CCNS et le lieu où elle peut être consultée; aussi l'employeur doit afficher les consignes en cas d'incendie.

Les dispositions essentielles de la CCNS

- Le choix du contrat de travail : il faut choisir le type de contrat adapté aux besoins de l'association en définissant les caractéristiques du futur emploi. Est-ce un emploi permanent ou provisoire ? un temps plein ou un temps partiel ? un travail intermittent ? etc...autant d'éléments qui auront une incidence directe sur le choix du contrat de travail.

La CCNS privilégie le recours au contrat à durée indéterminée (CDI). Elle permet d'adapter le CDI en fonction des particularités de la Branche du Sport (organisation du temps de travail). Le recours au contrat de travail à durée déterminée ne peut se faire que dans les cas prévus par la loi et selon les dispositions définies par la CCNS.

Dans la mesure du possible, le travail à temps plein sera favorisé.

- Les contrats de travail prévus par la CCNS : Au-delà du **CDI à temps plein** (lequel doit être privilégié), et du **contrat de travail à durée déterminée** (CDD) auquel tout employeur peut avoir recours dans les cas prévus par la loi (article. L. 1242-2 du Code du travail), la CCNS offre aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats de travail dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit.

CDI intermittent (articles L.3123-31 et suivants du Code du travail et CCNS et article 4.5 de la CCNS): ce contrat est mis en œuvre, uniquement, pour des emplois permanents qui, par nature, comprennent une alternance régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées dues aux fluctuations d'activités. La durée annuelle minimale prévue au contrat ne peut excéder *1 250 heures, sur une période de 36 semaines, au maximum* (la référence est une année scolaire : 36 semaines à 35 heures).

La durée annuelle minimale prévue au contrat peut être augmentée du tiers au maximum (heures de dépassement payées avec une majoration) mais dans la limite de 1 250 heures sur une période de 36 semaines maximum.

Exemple : un éducateur sportif qui intervient auprès de jeunes toute l'année en période scolaire.

Ce document constitue une aide pour le fonctionnement de votre association. Le CRIB de Paris ne saurait être tenu responsable de l'utilisation de ces informations.



Contrat de travail à temps partiel (article L.3123-2 du Code du travail et article 4.6 de la CCNS) : il est à durée indéterminée ou à durée déterminée. La durée du travail est répartie sur la semaine, le mois ou l'année et elle est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. L'activité est régulière tout au long de l'année. Les horaires de travail ne doivent pas comporter plus d'une interruption journalière et celle-ci ne doit pas dépasser 2 heures.

Exemple : un éducateur sportif assurant l'encadrement d'une école de tennis en période scolaire et des stages en période de vacances.

Contrat d'intervention (article L. 1242-2 du Code du travail et article 4.7.2 de la CCNS) : il est *exclusivement* réservé aux emplois liés à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationale ou internationale, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps. Les emplois concernés sont les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI, l'usage étant vérifié au niveau du secteur d'activité. Ce contrat a pour objet la mise en œuvre de tâches, spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations.

Exemple : un salarié recruté par le Comité d'organisation d'un championnat de France, ayant pour mission la gestion des personnels travaillant pour cet événement.

Contrat saisonnier (article L. 1242-2 du Code du travail et article 4.7.1 de la CCNS) : il est destiné à pourvoir des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Exemple : un moniteur de ski.

- La classification du salarié : le salarié doit être classé dans l'un des groupes de la grille définie par l'article 9.3 de la CCNS. Pour ce faire, il est conseillé de réaliser une fiche de poste qui permet d'avoir une image globale et précise des missions principales du salarié. Le positionnement dans la grille se fait en fonction des tâches réelles du salarié et non pas du diplôme détenu par celui-ci. Les critères de classification sont la responsabilité, l'autonomie et la technicité. Il est très important d'évaluer les degrés des ces 3 critères car c'est en fonction de cette évaluation que le salarié sera classé dans un groupe plutôt que dans un autre. Cette classification permettra de connaître la rémunération minimum à respecter.

- La rémunération : les rémunérations minimales prévues par la CCNS sont calculées à partir d'un montant de base fixe, exprimé en euros et négocié entre les partenaires sociaux de la branche sport, le salaire minimum conventionnel (SMC). Pour calculer les niveaux de *rémunération minimum* de chaque groupe de classification, le SMC est majoré d'un pourcentage en fonction du groupe d'appartenance. La CCNS prévoit 2 grilles de rémunération, une pour les salariés travaillant *plus de 10 heures hebdomadaires* et une pour les salariés travaillant *10 heures hebdomadaires ou moins*.

ATTENTION : chaque mois l'employeur doit réaliser un bulletin de paie pour le salarié et s'informer de l'évolution éventuelle du SMC.

Ce document constitue une aide pour le fonctionnement de votre association. Le CRIB de Paris ne saurait être tenu responsable de l'utilisation de ces informations.



- La prime d'ancienneté : elle sera versée aux salariés en fonction de leur position dans la grille de classification et de leur ancienneté. La prime concerne les salariés des groupes 1 à 6 de la grille de classification. Les salariés du groupe 7 sont donc exclus.

Seuls les salariés ayant au moins 24 mois de travail effectif dans l'entreprise sont concernés par cette prime.

Cette fiche pratique vous indique les obligations essentielles à respecter en tant qu'employeur mais n'est pas exhaustive. En qualité d'employeur, vous devez connaître les dispositions légales et conventionnelles à respecter pour l'embauche d'un salarié et la gestion de la vie du contrat de travail. Il est indispensable de s'informer régulièrement de l'évolution du Code du travail et de la Convention Collective Nationale du Sport !

Contacts utiles :

Paris Profession Sport et Jeunesse (PPSJ)

8, rue Albert Bayet

75013 PARIS

01 45 80 54 00

clubassoemploi@ppsj.com

www.ppsj.com

et

www.urssaf.fr

www.legifrance.gouv.fr

www.cosmos.asso.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr

Ce document constitue une aide pour le fonctionnement de votre association. Le CRIB de Paris ne saurait être tenu responsable de l'utilisation de ces informations.