



INFO'SPORT

NUMÉRO 9

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

L'INFORMATION CONVENTIONNELLE CFDT DU SPORT

FÉVRIER 2014

SOMMAIRE

DOSSIER

Les points chauds de la branche

ÉCLAIRAGE JURIDIQUE

La rupture conventionnelle du contrat de travail

INFOS CONVENTIONNELLES

- Signature d'un accord de méthode
- Certificat de qualification professionnelle « Technicien de piste de karting »
- Accord sur le Fonds d'aide au développement du paritarisme

ACTUALITÉ

- La CFDT, 1^{ère} organisation syndicale dans le Sport !!
- Infos élections

DOSSIER

LES POINTS CHAUDS DE LA BRANCHE

› NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES

Partant notamment du constat que le groupe 1 du chapitre 9 de la classification de la CCN du Sport, ainsi que les minimas du chapitre 12 (Sport professionnel) sont inférieurs à la valeur du SMIC, la CFDT revendique une revalorisation immédiate des salaires de la branche (cf. *article sur l'accord de méthode*). Cette question, pourtant à l'ordre du jour des Commissions mixtes paritaires (CMP) de la branche depuis le 13 février 2013, est un sujet difficile car il est compliqué de faire entendre raison à des représentants employeurs éludant souvent le sujet.

Après avoir été proche d'un accord lors de la CMP du 11 décembre 2013, la question des salaires sera de nouveau à l'ordre du jour le 23 janvier prochain. En effet, le relatif consensus obtenu lors des dernières discussions a été remis en cause par la réévaluation du SMIC au 1^{er} janvier 2014. Pour rappel, celui-ci est passé à 1 445, 38 € brut par mois (9,53€/heure).

Espérons que les Commissions mixtes paritaires du 23 janvier et du 10 mars 2014 puissent permettre de finaliser un accord entre les partenaires sociaux.

› NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS PARTIEL

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, signé par la CFDT, est venu, notamment, réformer les contrats de travail à temps partiel. Cet ANI a été transcrit dans une loi du 14 juin 2013 publiée au Journal officiel le 16 juin 2013.

Dernière minute !

Le Conseil des ministres du 22 janvier 2014 a décidé de reporter au 30 juin 2014 l'application de l'article L.3123-14-1 du code du Travail qui instaure une durée de travail minimale hebdomadaire de 24 heures. Cette suspension, prévue dans la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prendra effet à compter de l'entrée en vigueur de cette loi, prévue pour la fin du mois de février.

Dans cette loi, et ce pour les contrats à temps partiel signés à partir du 1^{er} janvier 2014, la durée du travail ne pourra être inférieure à 24 heures hebdomadaires. L'ANI prévoit tout de même des dérogations à cette durée minimum. Ainsi, il sera possible de déroger si le salarié, à son initiative, en fait la demande expresse (demande écrite et motivée), si le salarié est un étudiant de moins de 26 ans, ou bien si un accord de branche prévoit une dérogation. Dans une branche professionnelle comme celle du Sport, la CFDT reconnaît et convient qu'il est nécessaire de négocier des dérogations de part la construction même des emplois du secteur (61% des contrats dans le Sport sont conclus à temps partiel¹). Il n'est toutefois pas envisageable de laisser un blanc-seing aux employeurs du secteur. Les discussions, entamées au mois d'octobre 2013, se poursuivront lors des CMP du 23 janvier et du 10 mars 2014. À cet effet, les partenaires sociaux ont créé un groupe de travail spécifique qui s'est réuni le 3 février 2014.

¹ Enquête de l'Observatoire des métiers du Sport, décembre 2010

ÉCLAIRAGE JURIDIQUE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Définition : la rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture négociée du contrat de travail instauré par la loi du 25 Juin 2008 et codifié aux articles L.1237-11 et suivants du code du Travail.

Cette rupture peut être initiée tant par l'employeur que le salarié, qui s'entendent ensemble sur la date de rupture du contrat ainsi que sur le montant de l'indemnité de rupture en concluant une convention de rupture conventionnelle.

› QUELS SONT LES AVANTAGES DE CE MODE DE RUPTURE ?

Il n'y a pas de préavis, sauf à prendre en compte le délai de conclusion et d'homologation de la rupture conventionnelle.

La procédure est simple et laisse une grande place à la négociation, à travers un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié.

Au cours de cet entretien le salarié peut se faire assister :
- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;

- soit, en l'absence de représentants d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Si le salarié choisit de se faire assister, il devra en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens.

La rupture conventionnelle présente l'avantage de pouvoir quitter la structure employeur avec une indemnité de départ, tout en gardant la possibilité de bénéficier

des allocations d'assurance chômage.

Les indemnités perçues sont exonérées de charges sociales et fiscales, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 112 544 € pour 2014 à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la loi ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute du salarié ;
- 50 % de l'indemnité versée.

› LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ

L'employeur et le salarié doivent s'entendre sur le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Afin d'éviter toute remise en cause de la convention, il est conseillé de prévoir une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable que l'indemnité légale.

› LA DATE DE RUPTURE DU CONTRAT

L'employeur et le salarié doivent s'entendre sur la date prévue de rupture du contrat. Celle-ci ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'homologation de la convention de rupture par la DIRECCTE.

Il faut alors tenir compte :

- du délai de rétractation de 15 jours courant à compter de la signature de la convention de rupture conventionnelle par les deux parties.
- du délai de 15 jours dont dispose la direction départementale du travail pour homologuer la convention : l'homologation est tacitement accordée à l'expiration des quinze jours.

› CONTESTATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle peut faire l'objet d'une contestation devant le conseil de Prud'hommes dans un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

À la date du départ, l'employeur doit fournir au salarié :

- un certificat de travail ;
- une attestation Pôle Emploi ;
- un solde de tout compte.

« il est inconcevable que les minimas de salaire du groupe 1, ainsi que ceux du chapitre 12 soient en-dessous du SMIC ! »

› SIGNATURE D'UN ACCORD DE MÉTHODE

Le 29 novembre 2013, et après de nombreuses discussions en cours depuis la Commission mixte paritaire du 8 octobre 2013, la CFDT a décidé de signer un « accord de méthode », encadrant les discussions à venir au sein de la branche professionnelle du Sport pour les trois années à venir (2014-2016). Outre la CFDT, ce texte a été signé par la CGT, la FNASS, FO, la CFTC et l'UNSA. La CFTC et la CNES ont, pour leurs parts, décidé de ne pas signer. Toutefois, la signature de cet accord ne ferme pas la porte à l'introduction de nouveaux sujets de discussion au sein du dialogue social de la branche pour la période visée.

Cet accord porte sur les thématiques à négocier, mais il permet également de mettre en place le calendrier pour tenter de parvenir à des accords.

Les thématiques de discussion présentes dans cet accord de méthode sont issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Avant toute discussion sur les thèmes visés, les partenaires sociaux devront trouver « une augmentation immédiate des salaires pour amorcer les négociations à venir ». **Pour la F3C CFDT, il est urgent de trouver un accord sur une augmentation des salaires de la branche du Sport. En effet, il est inconcevable que les minimas de salaire du groupe 1, ainsi que ceux du chapitre 12 soient en-dessous du SMIC !**

Par la suite, devra être négociée « une revalorisation salariale tenant compte des impacts financiers en fonction

de l'évolution des thématiques négociées de l'accord de méthode et de la classification ».

Outre ces négociations sur les salaires, la branche a prévu de nombreux autres thèmes de négociations, tels que l'organisation du temps de travail (le temps partiel, le régime des équivalences et le forfait-jour), la généralisation de la couverture complémentaire « frais de santé », la prévoyance, l'articulation entre le chapitre 12 de la CCN du Sport et les accords sectoriels, ainsi que l'égalité professionnelle hommes/femmes.

D'une manière générale, ces différentes négociations devront aboutir avant le 31 décembre 2016.

D'une manière plus précise, la négociation sur le temps partiel était prévue pour aboutir au 31 décembre 2013. Les partenaires sociaux se sont emparés du sujet en priorité et les discussions vont se prolonger sur l'année 2014. Le conseil des ministres du 22 janvier 2014 a décidé de reporter l'application des 24 heures minimum au 30 juin 2014.

Compte tenu des délais imposés par la loi, le sujet de la couverture complémentaire « frais de santé » ainsi que celui concernant la prévoyance devront avoir débouché sur un accord avant le 30 juin 2014.

La négociation sur le forfait annuel en jours devra avoir abouti dans le courant de l'année 2014 et celle sur l'articulation entre le chapitre 12 et les accords sectoriels avant le 31 décembre 2014.

Les négociations sur les classifications et les salaires, devront aboutir dans le courant de l'année 2016, tout comme le travail sur les équivalences.

Enfin, les négociations sur l'égalité professionnelle

hommes/femmes sont ouvertes dès la signature de cet accord de méthode et devront aboutir le 30 juin 2014.

Afin de pallier à toutes les négociations devant être entreprises durant la période 2014-2016, les partenaires sociaux ont convenu de se doter au maximum de groupes de travail paritaires.

› CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE « TECHNICIEN DE PISTE DE KARTING »

Un avenant vient créer le CQP «Technicien sportif de karting». Son titulaire participe à la gestion de sessions de courses loisirs sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat et assure en autonomie la gestion d'une session de location.

La CFDT a décidé de ne pas signer cet avenant car le titulaire de ce CQP est classé au groupe 2 de la classification de la CCN du Sport. Au regard de la technicité dévolue au titulaire de ce CQP, la CFDT considère que celui-ci devrait être classé au groupe 3.

Ce CQP a été signé par FO, la CFTC et la CFE-CGC mais n'a pas reçu d'opposition de la part des organisations syndicales non signataires.

› ACCORD SUR LE FONDS D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

Le financement du Fonds d'aide au développement du paritarisme du sport est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs de la branche. Cette cotisation est assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié. Jusqu'à maintenant, le taux appliqué par principe était de 0,05%. Toutefois, par un avenant du 5 décembre 2012, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs avaient choisi de fixer ce taux à hauteur de 0,06% pour l'année 2013.

L'avenant n°85, signé le 29 novembre 2013, vient modifier l'article 2.3.2 de la CCN du Sport en plaçant ce taux de contribution à 0,06% de manière pérenne, conformément à la volonté de la CFDT. Cette cotisation est recouvrée par l'OPCA Uniformation.

ACTUALITÉ

LA CFDT 1^{ÈRE} ORGANISATION SYNDICALE DANS LE SPORT !!

Par un arrêté du 27 novembre 2013, publié au Journal officiel le 12 décembre 2013, le ministre du Travail a annoncé les organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ professionnel du Sport pour la période 2013-2016.

La CFDT arrive en tête avec un pourcentage de 37,01% ! Pour rappel, il est possible de s'engager seul à partir de 30%. Le seuil pour pouvoir s'opposer à un accord est quant à lui fixé à 50%.

Les autres organisations représentatives sont la CGT (24,23%), la FNASS (16,57%), FO (10,64%), la CFTC (10,51%) et la CFE-CGC (1,05%). L'UNSA et la CNES, représentatifs jusqu'alors et ayant réalisé moins de 8%, ne siègent donc plus dans la branche.

Ce résultat est une victoire pour la CFDT qui conforte son engagement auprès de tous les salariés de la branche du Sport, et valide sa présence dans les élections professionnelles.



HAND- BALL

LA CFDT REMPORTE LES ÉLECTIONS AU HANDBALL CLUB NANTAIS

Le 29 avril 2013, le club de Handball professionnel de Nantes, composé de 29 salariés, a organisé ses élections des Délégués du personnel. La CFDT et 7Master (le syndicat des entraîneurs de Handball) se sont présentés au sein du collège regroupant les administratifs et les entraîneurs du club (l'autre collège était composé des joueurs). La liste CFDT/7Master a obtenu 100% des voix dans son collège et remporte ainsi le siège à pourvoir. L'autre siège a été remporté par la FNASS/AJPH.

FOOT

LA CFDT REMPORTE LES ÉLECTIONS À LA LIGUE DE BASSE-NORMANDIE DE FOOTBALL

Le 5 septembre 2013, la ligue de Football de Basse-Normandie, composée de 14 salariés, a organisé ses élections des Délégués du personnel. La CFDT et l'UNECATEF (Union des entraîneurs et cadres techniques du Football) ont choisi de s'allier avec le SNAAF (Syndicat des administratifs et assimilés du Football) afin d'optimiser les chances de réussite dans ce scrutin. La répartition des voix qui a été décidée prévoyait 40% pour la CFDT UNECATEF et 60% pour le SNAAF. Notre liste a ainsi remporté l'élection, soit les sièges de Délégués du personnel titulaires et suppléants qui étaient à pourvoir.

FOOT

LA CFDT REMPORTE LES ÉLECTIONS À LA LIGUE D'ÎLE-DE- FRANCE DE FOOTBALL

Le 21 novembre 2013, la ligue de Football d'Île-de-France, composée de 36 salariés, a organisé ses élections des Délégués du personnel. La CFDT, et son syndicat affilié l'UNECATEF (Union des entraîneurs et cadres techniques du Football), ont choisi de s'allier avec le SNAAF (Syndicat des administratifs et assimilés du Football) afin d'optimiser les chances de réussite dans ce scrutin. La répartition des voix a été faite à l'équilibre entre les deux syndicats. Notre liste a ainsi remporté l'élection, soit les deux sièges de Délégués du personnel titulaires et les deux sièges de suppléants qui étaient à pourvoir.

CANOË KAYAK

ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL À LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE CANOË-KAYAK

Le 22 novembre 2013, la Fédération française de Canoë-Kayak, composée de 36,5 salariés, équivalent temps plein, avait à élire ses Délégués du personnel (deux titulaires et deux suppléants). La liste CFDT comportant une titulaire et une suppléante a été élue au premier tour pour une durée de quatre ans.