

COMITE JURIDIQUE

<p>NOTE D'APPROCHE SUR LA LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT ETENDUE</p>
--

1) Généralités

Conclue en juillet 2005 entre des groupements d'employeurs (CoSMoS et CNEA) et de salariés (CGT-FO,CFDT, CFTC, CFE-CGC, CNES et FNASS), la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) applicable jusque-là qu'aux seuls employeurs affiliés aux organisations patronales signataires, vient de faire l'objet d'une extension à la suite de l'arrêté ministériel d'extension pris par le Ministre du Travail en date du 21 novembre 2006 (publié au JO du 25 suivant).

2) Quelle est la conséquence immédiate de cette extension ?

En application de l'article L 133-8 du Code du Travail, sauf exclusions expressément visées dans l'arrêté ou dans la convention elle-même (cf. point 5 b), toutes les dispositions de la Convention Collective sont rendues obligatoires à l'égard de tous les employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention.

3) Quel est le champ d'application de la CCNS ?

L'article 1-1 de la CCNS précise ce qui suit :

« la CCNS règle, sur l'ensemble du territoire y compris les D.O.M. les relations entre les employeurs et les salariés des 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.

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la CCNS relèvent généralement des codes N.A.F. 926 A et 926 C »

4) Qu'en est-il des Clubs Alpains et de Montagne ?

Les associations CAF ou CAM sont habituellement répertoriées par l'INSEE dans la Nomenclature d'Activités Française (NAF) dans la classe 92.6 C, laquelle comprend notamment « l'organisation et la gestion d'activités sportives, par des associations, des clubs, sociétés, etc... pour professionnels ou amateurs ».

Il ne fait donc aucun doute que les clubs CAF et autres associations de montagne affiliées à la FFCAM sont dans le champ d'application de la CCNS étendue.

5) Conséquences juridiques découlant de l'extension :

a) Règle de principe :

Les clubs, comités territoriaux et structures nationales compris dans le champ ci-dessus défini, sont tenus de mettre en œuvre à l'égard de leur personnel salarié **les dispositions étendues de la CCNS** à dater de la publication de l'arrêté du 25 novembre 2006 (cf. article 2 de l'arrêté).

b) Exceptions :

De nombreuses exceptions à cette règle de principe sont expressément envisagées tant par la convention collective que par l'arrêté d'extension lui-même.

- *Droit d'option* : selon l'article 1.2 de la CCNS, les entreprises ayant appliqué la convention collective de l'animation avant le 31 décembre 1998 disposent jusqu'au 31 décembre 2006 (?) ou (2007 ?) d'un droit d'option (au profit de leurs salariés) pour le maintien de ladite convention collective après consultation des représentants du personnel de l'entreprise et négociation syndicale interne.
- *Avantages acquis* : selon l'article 1.3 de la CCNS, celle-ci ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la convention, et par voie de conséquence antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la CCNS étendue. Une étude comparative des avantages respectifs s'imposera, suivie d'un choix à opérer.
- *Autres exceptions* : l'arrêté ministériel du 25 novembre 2006 comporte une longue liste de dispositions tantôt purement et simplement exclues du champ de l'extension (comme étant contraires aux dispositions d'ordre public du Code du travail : cas des dispositions relatives à la mise à la retraite, au travail intermittent, à la modulation du temps de travail...), tantôt conditionnées au respect des règles du droit du travail (cas du CDD concernant la définition précise de son motif et la durée de la période d'essai, du contrat dit d'intervention, du travail à temps partiel, des durées maximales hebdomadaires du travail, du régime des équivalences, des salaires minima conventionnels).
Plus de 25 dispositions conventionnelles sont ainsi étendues « sous condition », ce qui signifie qu'elles ne sont rendues obligatoires et ne deviennent opposables aux salariés qu'après mise en conformité légale de leur contenu.

6) Sanctions :

Il convient enfin de rappeler que l'employeur (en l'espèce le président de l'association) engagerait tant la responsabilité civile de la personne morale (devant la juridiction prud'homale) que sa responsabilité pénale (devant le Tribunal de Police) en n'appliquant pas les dispositions étendues de la Convention Collective, certaines d'entre elles pouvant en effet donner lieu à la constatation d'infractions pénalement sanctionnées (ex : défaut d'affichage de l'avis mentionnant l'existence de la convention collective. Art. R 153-1 du Code du Travail, paiement de salaires inférieurs aux salaires minima conventionnels. Art R 153-2 de ce même code).

Note rédigée par Jean-Marie COMBETTE membre du Comité juridique sur le vu des premiers éléments d'information recueillis. Janvier 2007