



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# INFO'SPORT

L'INFORMATION CONVENTIONNELLE CFDT DU SPORT

## SOMMAIRE

### DOSSIER // 1

- La CFDT F3C choisit l'OPCA Uniformation dans la branche du Sport.

### ÉCLAIRAGE JURIDIQUE // 2

- La démission.

### INFOS CONVENTIONNELLES // 3

- Extension de 6 avenants à la CCN du Sport.  
- Bilan des avenants signés dans le Sport en 2014.  
- La justice confirme l'arrêté de représentativité dans le Sport.

### ACTUALITÉ // 4

- L'association Evian-Thonon-Gaillard aux couleurs de la CFDT.  
- La CFDT représentative au Club de Football de Strasbourg.  
- Le comité d'entreprise de la Fédération Française de Basket-ball reste à la CFDT.

En conclusion, pour la CFDT F3C, la mutualisation de la collecte négociée entre les partenaires sociaux correspond à un équilibre qui permettrait à l'ensemble des acteurs du Sport professionnel - marchand et associatif - de répartir une partie de sa collecte à son gré, tout en assurant son unicité.

## DOSSIER

### LA CFDT F3C CHOISIT L'OPCA UNIFORMATION DANS LA BRANCHE DU SPORT

À la suite d'un processus de consultation de trois OPCA (AGEFOS PME, OPCALIA et UNIFORMATION), la CFDT F3C a, finalement, fait le choix d'UNIFORMATION. Ce choix garantit aux partenaires sociaux de maîtriser tous les plans de la formation professionnelle (OPCA, OPACIF et OCTA).

Cet accord se compose de deux avenants d'une durée de 2 ans, l'un désignant l'OPCA UNIFORMATION (avenant n°97) et l'autre définissant des taux de collecte conventionnelle différenciés selon la taille des entreprises (avenant n°98).

En effet, outre la contribution légale de 1% de la masse salariale payable par toutes les structures, une contribution conventionnelle complémentaire a été mise en place et définie comme suit :

TAILLE DE L'ENTREPRISE	TAUX DU VERSEMENT COMPLÉMENTAIRE
Moins de 10 salariés	1,05 % avec un versement minimum de 30 €
De 10 à 50 salariés	0,20 %
De 50 à 300 salariés	0,15 %
De 50 à 300 salariés	0,10 %

Pour la CFDT F3C, ces avenants signés majoritairement doivent mettre fin à 3 années d'absence de politique de formation de branche (cf. Newsletter n°8 d'avril 2013). Ils doivent, également, permettre d'agir sur la structuration du champ du Sport par une orientation de la formation professionnelle vers la création d'emplois et l'adaptation des compétences.

La CFDT, 1<sup>re</sup> organisation syndicale du secteur (37,01%), avait décidé de remettre en cause son positionnement initial pour s'engager complètement dans ce processus de consultation. À l'issue de celui-ci, la CFDT F3C a proposé de négocier des contreparties afin de faire le choix d'un OPCA de l'interprofessionnel et ainsi trouver un compromis avec le syndicat employeur. Ce dernier ne portant pas le même positionnement que l'ensemble des autres partenaires sociaux.

Le COSMOS, n'ayant pas répondu à cette demande précise, a proposé en séance comme élément de compromis de désigner OPCALIA sans contrepartie.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FNASS et FO) et une des deux organisations d'employeurs (CNEA) sont signataires de ces deux avenants.

Ces deux avenants n'ayant pas encore été étendus par le ministère du Travail au moment où nous écrivons ces lignes, la collecte de la formation professionnelle pour 2015, assise sur la masse salariale 2014, se fait toujours selon les règles en vigueur précédemment. Les entreprises doivent donc verser leurs contributions au titre du plan de formation et de la professionnalisation à l'OPCA interprofessionnel de leur choix (OPCALIA ou AGEFOS PME). Les contributions du FADP et du CIF devant toujours revenir à UNIFORMATION.

# LA DÉMISSION

## PUBLIC

Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment.

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) n'est pas autorisé à démissionner.

## DÉFINITION

La démission permet au salarié de rompre le contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Cependant, pour être valable, elle doit respecter certaines conditions.

## CONDITIONS

Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Une absence injustifiée du salarié ou un abandon de poste ne peut être considéré comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur la volonté claire et non équivoque du salarié (par exemple, si le salarié n'a plus de travail ou en cas de pressions exercées par l'employeur pour qu'il démissionne), la démission peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par le Conseil des Prud'hommes. Prévenir l'employeur :

Le salarié doit prévenir son employeur de son souhait de démissionner. À défaut de disposition conventionnelle, aucune disposition législative, ne prévoit les règles à respecter pour signifier une démission. Le salarié peut prévenir son employeur par écrit ou par oral. Cependant, seule une notification écrite, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, permettra de prévenir d'éventuelles contestations.

## POURSUITE DU TRAVAIL

Un salarié ne peut pas quitter son travail dès qu'il a signifié sa démission à son employeur. Il exécute normalement son contrat de travail jusqu'à son terme, et respecte un délai de préavis avant la rupture définitive de son contrat de travail (sauf en cas de dispense du préavis).

Attention : lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Le salarié qui refuse d'effectuer son préavis doit verser à son employeur une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

## PRÉAVIS

**La durée du préavis de démission est fixée :**

- soit par convention collective ou accord collectif (la CCN du Sport prévoit 1 mois pour les ouvriers

et employés, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres) ;

- soit par la loi ;

- soit par le droit local (en Alsace-Moselle).

Le contrat de travail peut également fixer cette durée de préavis, à condition qu'elle soit plus courte que la durée prévue par la loi, la convention collective ou l'usage.

La durée calendaire du préavis de démission d'un salarié à temps partiel est la même que celle d'un salarié à temps complet. Ainsi, un préavis d'un mois prévu par une convention collective est applicable quel que soit l'horaire de travail du salarié. À savoir : le préavis commence à courir à compter de la notification à l'employeur de la démission.

## Inexécution du préavis

Dans certaines situations, la dispense du préavis s'impose à l'employeur. C'est le cas pour l'un des motifs suivants :

- démission pour grossesse ou pour élever un enfant,  
- démission à l'issue d'un congé pour création d'entreprise.

En dehors de ces motifs, le salarié peut également demander à ne pas exécuter son préavis, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il accepte, le contrat de travail prend fin à la date convenue par les parties, mais le salarié ne peut pas prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

L'employeur peut également dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Dans ce cas, la dispense s'impose au salarié. Il peut l'avertir par écrit ou par oral, mais seule une notification écrite constitue une preuve de la dispense en cas de conflit. La dispense du préavis par l'employeur n'avance pas la date à laquelle le contrat prend fin. Le salarié dispensé de préavis par l'employeur bénéficie du salaire et des avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, et a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

## Absence pour recherche d'emploi

La convention collective peut prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis. La CCN du Sport prévoit 2 heures d'absences rémunérées par jour ouvrable. Documents remis au salarié :

À la fin du contrat de travail, l'employeur remet au salarié :

- un certificat de travail ;  
- l'attestation destinée à Pôle emploi ;  
- le reçu pour solde de tout compte.

## EXTENSION DE 6 AVENANTS À LA CCN DU SPORT

Par un arrêté du 5 janvier 2015, publié au JORF du 10 janvier, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a étendu les avenants n°90, 91 et 92 à la CCN du Sport.

Le premier concerne le CQP « Moniteur d'escrime ». Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et la FNASS (75,77%). Seule la CGT ne l'a pas signé.

Le deuxième est relatif à la modification de l'appellation du CQP « Technicien sportif régional de basket-ball » qui devient « Technicien sportif de basket-ball ». Les signataires sont la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS (65,27%).

Enfin, le troisième avenant vise le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » qui devient « Moniteur arts martiaux », classé au groupe 4 de la CCN du Sport. Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS (65,27%).

Par un arrêté du 26 février 2015, publié au JORF du 11 mars, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a étendu les avenants n°93, 94 et 95 à la CCN du Sport.

Le premier concerne le CQP « Technicien sportif de basket-ball ». Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS (65,27%) et ne fait que modifier une erreur de renvoi dans l'avenant précédent (n°91) concernant ce même diplôme. La CGT et la CFTC ne l'ont pas signé.

Le deuxième est relatif au CQP « animateur de course d'orientation ». Les signataires sont la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS (65,27%).

Enfin, le troisième avenant renouvelle le CQP « animateur de savate » dont le précédent avenant (n°22) date de 2007. Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS (65,27%).

## BILAN DES AVENANTS SIGNÉS DANS LE SPORT EN 2014

NUMÉRO	DÉNOMINATION	DATE	SIGNATURE CFDT	%	EXTENSION
<b>86</b>	CQP "Vol en soufflerie"	10/03/2014	OUI	100	OUI
<b>87</b>	Le contrat de travail à temps partiel	15/05/2014	OUI	64,22	OUI
<b>88</b>	Salaires	15/05/2014	OUI	65,27	OUI
<b>89</b>	Le contrat de travail à temps partiel des salariés du chapitre 12	15/05/2014	OUI	64,22	OUI
<b>90</b>	CQP "Moniteur d'escrime"	20/06/2014	OUI	75,77	OUI
<b>91</b>	CQP "Technicien de basket-ball"	20/06/2014	OUI	65,27	OUI
<b>92</b>	CQP "Moniteur arts martiaux"	20/06/2014	OUI	65,27	OUI
<b>93</b>	CQP "Technicien de basket-ball"	22/09/2014	OUI	65,27	OUI
<b>94</b>	CQP "Animateur de course d'orientation"	22/09/2014	OUI	65,27	OUI
<b>95</b>	CQP "Animateur de savate"	22/09/2014	OUI	65,27	OUI
<b>96</b>	CQP "Animateur escalade sur structure artificielle"	21/11/2014	OUI	65,27	En cours
<b>97</b>	Désignation d'un OPCA dans la branche	15/12/2014	OUI	100	En cours
<b>98</b>	Contributions formation dans la branche	15/12/2014	OUI	100	En cours

# LA JUSTICE CONFIRME L'ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ DANS LE SPORT

---

C'est une victoire pour la F3C CFDT, qui était intervenante à cette procédure afin de défendre l'arrêté de représentativité, et qui a donc obtenu gain de cause.

L'UNSA a été évincée de la table de négociation de la CCN Sport suite à l'arrêté du 27 novembre 2013 portant la mesure de la représentativité. Cette dernière installait, par ailleurs, la CFDT en 1<sup>re</sup> place dans la branche (cf. Newsletter n°9).

L'UNSA a donc contesté cet arrêté devant le juge administratif, via une procédure de référé (sur le caractère de l'urgence) et une procédure « au fond » (sur la validité de l'arrêté lui-même).

L'UNSA avait déjà perdu une première bataille devant le juge des référés de la Cour administrative d'appel de Paris le 16 avril 2014, laquelle indiquait que le caractère d'urgence de leur demande n'était pas prouvé. Dans son arrêt du 12 mars 2015, cette fois-ci rendu sur le fond de l'affaire, cette même cour d'appel a affirmé que la mesure de représentativité dans le Sport était bien valide et que la requête de l'UNSA devait être rejetée.

C'est une victoire pour la F3C CFDT, qui était intervenante à cette procédure afin de défendre l'arrêté de représentativité, et qui a donc obtenu gain de cause.

Cependant, l'UNSA n'a pas totalement perdu la guerre; elle a encore la possibilité de porter l'affaire devant la Cour de cassation.

Pour rappel, la CNES (autre syndicat devenu non-représentatif suite à la mesure de représentativité) avait formulé la même demande que l'UNSA et avait aussi perdu devant la Cour administrative d'appel de Paris le 19 décembre 2014.

---

## ACTUALITÉS

---

### L'ASSOCIATION EVIAN-THONON-GAILLARD AUX COULEURS DE LA CFDT

Le 13 novembre 2014, le club de football d'Evian-Thonon-Gaillard (dans sa partie « association ») a organisé ses élections du personnel. Le club compte 28 salariés répartis en deux collèges (sportifs et administratifs). La liste présentée par le SNAAF-CFDT a remporté son collège regroupant les salariés administratifs du club.

---

### LA CFDT REPRÉSENTATIVE AU CLUB DE FOOTBALL DE STRASBOURG

Le club (29 salariés ETP) organisait ses élections professionnelles en ce début d'année avec deux collèges: l'un composé de joueurs et l'autre, de salariés administratifs, entraîneurs et éducateurs. La liste CFDT montée avec l'UNECATEF et le SNAAF a remporté son collège, l'autre étant remporté par le syndicat des joueurs (FNASS-UNFP).

---

### LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE BASKET-BALL RESTE À LA CFDT

La Fédération Française de Basket-ball (111,8 salariés ETP) organisait les élections de sa délégation unique du personnel le 22 janvier 2015. Un collège regroupait les employés et techniciens et l'autre, les cadres. La CFDT, déjà majoritaire au comité d'entreprise lors des dernières élections, a conforté sa position avec plus de 75% des voix et reste incontournable à la Fédération.