

Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football

ANNEXE 3 - (***) Relevé des décisions d'interprétation de la commission nationale paritaire de la convention collective (CCPAAF)

Annexe 3 - Décisions de la C.N.P. de la Convention CCPAAF

Article 16.2 - Congé de maladie : La Commission précise que les périodes de maladie indemnisées à plein tarif comptent dans le calcul de l'ancienneté, dans celui du droit aux vacances et du 13ème mois. (relevé de décision du 05.04.2005)

Article 25 - Indemnité de départ en retraite ou préretraite (fin de carrière):

?Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à l'âge de 60 ans.

L'employeur a la possibilité de différer la mise à la retraite du salarié jusqu'à la fin de l'année durant laquelle ce dernier atteint l'âge de 65 ans.

Il est attribué aux employés et cadres, lors de leur départ en retraite ou préretraite, une indemnité dite de "fin de carrière" fixée comme suit :

- 1 mois de traitement après 10 ans de présence
- 2 mois de traitement après 20 ans de présence
- 3 mois de traitement après 25 ans de présence
- 4 mois de traitement après 30 ans de présence

dans un ou plusieurs organismes relevant de la Fédération Française de Football.

Base de calcul :

Idem : base de calcul de l'Article 23 pour l'indemnité de licenciement."

Considérant que l'initiative du départ à la retraite appartient au seul salarié, les Membres de la Commission apportent une précision sur l'interprétation de cet article. Ils précisent que l'employeur est tenu de différer la mise à la retraite du salarié qui en aura fait la demande jusqu'à la fin de l'année durant laquelle ce dernier atteint l'âge de 65 ans.

En ce qui concerne le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, conformément aux dispositions du Code du Travail en la matière, le salarié doit bénéficier du calcul le plus avantageux pour lui entre les dispositions légales et les dispositions de la CCPAAF.

(relevé de décision du 29.09.2005)

Article 44.1 - Congés

: La Commission précise qu'en cas d'engagement en cours d'année, il sera octroyé 2 jours et demi au salarié engagé jusqu'au 15 du mois, et une journée après le 15 du mois.

(relevé de décision du 05.04.2005)

La Commission décide qu'il y a lieu d'interpréter l'alinéa de l'article 16 concernant le jour férié légal autre que le dimanche. La CCPAAF faisant uniquement référence, en la matière, aux jours ouvrables, et non pas aux jours ouvrés, la Commission estime que seul un jour férié légal coïncidant avec un jour ouvrable dans une période de congés payés ouvre droit à un jour de congé supplémentaire. Exemple : si le 8 Mai se trouve être un mardi, il n'ouvre pas droit à un jour de congé supplémentaire au salarié prenant congé

pour la seule journée du lundi 7 Mai.

(relevé de décision du 28.03.2007)

Article 45 - Congés exceptionnels : La Commission précise que ces dispositions s'appliquent quelque soit le degré de parenté du salarié et de son conjoint, et que les jours sont octroyés à l'occasion du décès d'un ascendant direct ou indirect.

(relevé de décision du 05.04.2005)

Article 45 - Enfant hospitalisé ou malade :

La Commission s'accorde à considérer d'une part, que les 12 jours octroyés pour veiller un enfant malade ou hospitalisé concerne un **enfant mineur dont l'un ou l'autre des parents assume la charge**, et que, d'autre part, les jours octroyés sont des **jours ouvrables**.

(relevé de décision du 17.11.2005)

La commission précise que les 12 jours par an peuvent être proratisés en fonction du temps de travail et du mode de répartition des heures effectuées.

(exemple : travail à mi-temps = 12 jours à mi-temps si la semaine est effectuée en 5 jours, ou 6 jours à plein temps si la semaine est effectuée en 2 ou 3 jours).

(relevé de décision du 10.01.2007)

Article 46 - alinéa 3.a - Maternité :

La Commission précise que, conformément au Code du Travail (art. L. 122-26), à l'occasion de la naissance d'un troisième enfant ou des suivants, les semaines de congés pour césarienne ou état pathologique, s'ajoutent à la durée du congé de 26 semaines (8 + 18 semaines).

(relevé de décision du 16.03.2006)

Article 52.3 - 13èmemois

: La Commission décide que les éléments salariaux à prendre en compte pour le calcul du 13ème mois, à savoir le salaire de base du mois de décembre et l'ancienneté, ne doivent faire l'objet d'aucune déduction de quelque nature que ce soit (indemnités journalières, etc...)

(relevé de décision du 05.04.2005)

La commission précise qu'en cas de difficulté à appliquer le montant (égal au mois de décembre) celui-ci doit être au minimum égal au 12ème du salaire brut de l'année, proratisé en cas d'embauche ou de départ en cours d'année. La commission précise que les absences pour maladie ou accident du travail n'entraînent aucune diminution.

(relevé de décisions du 10.01.2007)

Article 53 - Prime d'ancienneté

: La Commission, en réponse à une question d'une Ligue Régionale au sujet du calcul de la prime d'ancienneté lorsqu'il y a rupture du contrat de travail, précise que l'article 50 est clair, puisqu'il stipule que "l'ancienneté dans la profession doit s'entendre de la somme des anciennetés". En conséquence, pour le calcul de l'ancienneté de son salarié, la Ligue Régionale concernée devra tenir compte des dix années passées au District (précédent employeur).

(relevé de décision du 11.09.2002)

Article 53 - Prime d'ancienneté: La Commission précise que la prime d'ancienneté doit être versée dans le mois qui suit la date anniversaire avec le salaire de ce même mois, et décide d'ajouter : il en est de même pour les salariés toujours en fonction ayant plus de 25 ans d'ancienneté au 1er juillet 2002.

(relevé de décision du 26.09.2002)

Article 55 - Dispositions sociales : Cet article précise que "le financement de ce régime complémentaire est assuré avec une part patronale au moins égale à 50 %". Le collège salariés s'interroge sur l'interprétation à donner à cette disposition. En effet, le salarié étant l'adhérent principal y adjoint souvent son conjoint, son épouse et ses enfants.

La Commission s'accorde à dire que la participation de l'employeur s'applique à minima au salarié.

(relevé de décision du 26.09.2002)

Annexe 1 : Modifications d'emplois :

La Commission décide le remplacement de la fonction "Employé Commercial" par la fonction "Employé commercial/communication", et de "Conseiller Technique Régional en Arbitrage" par la fo

nction "Conseiller Technique en Arbitrage".

(relevé de décision du 04.06.2003)

GRILLE de CLASSIFICATION et de CONDITIONS de REMUNERATION minimale brute mensuelle à l'embauche, concernant

a) les emplois du domaine de la COMPTABILITE :

Les Membres de la Commission rappellent que la grille de classification comporte 4 niveaux dans ce domaine et qu'elle édicte les différenciations suivantes :

aide-comptable diplômé : 440 points

comptable : 500 points

comptable diplômé : 700 points

chef comptable : 850 points

Compte tenu de cette situation, les Membres de la Commission s'accordent à fixer

le niveau de diplôme correspondant à ces appellations :

aide-comptable diplômé: BEP - CAP - BAC G2

comptable : BTS - DUT - BAC + 2

comptable diplômé : DECF

chef comptable : DECF + responsabilité d'un service comptable

(relevé de décision du 29.09.2005)

b) les emplois de Veilleur de nuit et Surveillant de nuit :

Les Membres de la Commission apportent des précisions sur ces deux fonctions :

le veilleur de nuit est soumis à une astreinte, alors que le surveillant de nuit le plus souvent surveille des enfants.

Ils apportent une interprétation à la grille, et précisent que la classification du surveillant doit comprendre également le veilleur de nuit, le surveillant de nuit ainsi que le gardien .

(relevé de décision du 29.09.2005)

c) le nouvel emploi de Conseiller Départemental en Football d'Animation :

La Commission Paritaire fixe à 390 points le coefficient minimum de rémunération à l'embauche du Conseiller Départemental en Football d'Animation avec prise d'effet au 17 novembre 2005.

Il est par ailleurs précisé que le contrat-type de cette activité mentionnera obligatoirement le rattachement à la CCPAAF.

(relevé de décision du 17.11.2005)

d) les emplois d'AIDES (administratif/éducateur/éducateur administratif) :

La Commission Paritaire considère que ce type d'emploi doit être assimilé au poste d'assistant sportif (salaire minimum à l'embauche 400 points)

(relevé de décisions du 22.06.2006)

e) l'emploi de CADRE D'ANIMATION TECHNIQUE REGIONAL FEMININ :

La Commission précise que cet emploi entre automatiquement dans le champ d'application de la CCPAAF, et a lieu d'être assimilé à la fonction de Cadre Technique Fédéral (coefficient 580).

(relevé de décisions du 10.01.2007)