

Temps partiel dans le sport

Les nouvelles mesures

Dans un précédent article (TI n° 459, mars 2014, « Le temps partiel dans le sport : une réforme, pas une révolution »), Tennis Info vous avait présenté les principales modifications concernant le travail à temps partiel apportées par la loi du 14 juin 2013. Les partenaires sociaux de la branche sport étaient alors en pleine négociation pour adapter ces mesures au milieu du sport. Ces nouvelles mesures, qui ne concernent en aucun cas le régime du contrat de travail intermittent, sont applicables depuis le 5 novembre 2014 suite à l'extension de l'avenant à la CCNS. Présentation.

> Une durée minimale en fonction du nombre de jours travaillés (article 4.6.2.1 CCNS)

La loi du 14 juin 2013 a fixé à 24 heures la durée minimale de travail hebdomadaire. Les partenaires sociaux de la branche du sport ont, eux, choisi de faire varier cette durée minimale en fonction du nombre de jours travaillés par le salarié dans la structure. Un choix qui se comprend, puisqu'il prend en compte la disponibilité nécessaire à ce salarié pour occuper un autre emploi et se rapprocher ainsi d'un temps plein.

Les durées minimales applicables sont alors les suivantes :

Pour un temps de travail contractuel réparti sur...	La durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à...
1 jour	2 heures
2 jours	3 heures
3 jours	5 heures
4 jours	8 heures
5 jours	10 heures
6 jours	24 heures

> Les dérogations existantes

Une dérogation à la demande du salarié (article 4.6.2.3 CCNS)

Le législateur, tout en renforçant la sécurité de l'emploi des travailleurs à temps partiel, n'a pas souhaité supprimer la notion de "temps partiel choisi". Des dérogations aux durées minimales de travail ont donc été prévues, et ont été reprises par les partenaires sociaux dans leur avenant à la CCNS conclu le 15 mai 2014 et applicable depuis le 5 octobre.

La possibilité a ainsi été donnée à un salarié de renoncer à l'application des durées minimales prévues par la CCNS, à deux conditions : il doit y renoncer expressément, c'est-à-dire par écrit, et motiver son choix.

Cette motivation peut être de deux ordres :

- Pour faire face à des contraintes personnelles (enfants en bas âge, rendez-vous médicaux réguliers...)
- Pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée de travail correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Il revient donc à chaque employeur de bien conserver cet écrit afin de démontrer, en cas de contrôle, que la dérogation est justifiée. Ce document devra par ailleurs être renouvelé, et modifié le cas échéant, si le motif de dérogation n'est plus valable (par exemple : fin du second emploi).

Une dérogation d'office (article 4.6.2.4 CCNS)

Lorsqu'un salarié, en cumulant différents emplois, atteint déjà une durée de travail de 24 heures hebdomadaires, son contrat de travail n'est alors soumis à aucune durée de travail minimale (conventionnelle ou légale). L'employeur peut donc, dans cette situation, lui proposer une durée de travail qu'il choisit librement, en fonction des nécessités du club.

Une dérogation légale (article 4.6.2.2 CCNS)

Aucune durée minimale hebdomadaire ne s'applique aux salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

À titre d'exemple, un club peut donc embaucher un étudiant de 22 ans du lundi au vendredi, à raison d'une heure par jour afin d'accomplir une mission spécifique utile au club, sans avoir à respecter la durée minimale conventionnelle de 10 heures hebdomadaires. Il devra cependant pour cela bien conserver une copie du document justifiant le statut de son salarié (carte d'étudiant, certificat de scolarité...).

> Une obligation de régularité du temps de travail au bénéfice du salarié

L'employeur d'un salarié à temps partiel, appliquant à ce titre les dispositions conventionnelles détaillées dans le présent article, a l'obligation de regrouper les horaires de ce salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La CCNS précise alors sur ce point qu'afin de satisfaire à cette obligation de régularité, l'employeur devra remettre à son salarié un planning pour chaque semaine travaillée, et cela au moins 7 jours avant sa prise d'effet. L'objectif visé est toujours de faciliter au maximum la possibilité pour le salarié qui le souhaite de s'organiser afin d'atteindre, en cumulant différents emplois si besoin, soit un temps plein soit au moins une durée de travail de 24 heures hebdomadaires.

> De nouvelles majorations pour heures complémentaires et interruptions d'activité

Ces majorations existaient déjà, mais leurs taux et mode de calcul ont été modifiés par les partenaires sociaux de la branche du sport.

Désormais, chaque heure travaillée au-delà de la durée contractuelle doit donner lieu à une majoration de la rémunération de 10 %. Par ailleurs, le salarié peut toujours refuser d'effectuer les heures complémentaires comprises entre 10 % et le tiers de la durée contractuelle.

Enfin, les horaires de travail du salarié à temps partiel ne peuvent toujours pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité (10 % de majoration pour toute heure travaillée au-delà de la 2^e coupure), celle-ci ne pouvant être supérieure à 2 heures (10 % de majoration pour toute heure travaillée au-delà d'une coupure supérieure à 2 heures).