

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 89 DU 15 MAI 2014

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450753M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Cependant, le temps partiel est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une part significative des contrats de travail à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité, mais bien de contraintes objectives liées à l'économie du secteur.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1^{er}

La quatrième phrase de l'article 12.3.2.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par la phrase suivante : « La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »

Le reste de l'article 12.3.2.2 est sans changement.

Article 2

L'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de 2 Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.7.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

12.7.3.9.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre *pro rata temporis* pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10. Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. »

Article 3

L'article 12.9.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 12.9.2

Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours. »

Article 4

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1^{er} juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire. »

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
FNASS.