AVENANT n°87 du 15 mai 2014
relatif au contrat de travail à temps partiel

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.

Le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement 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 de l'activité dont l'aléa sportif, l'organisation des temps scolaires, la disponibilité des installations sportives.

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 opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

ARTICLE 1ER :

L'article 4.6 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

Article 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du Code du travail.

4.6.1 - Définition

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

4.6.2 – Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée)

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L.3123-14-1 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

4.6.2.1- Durée minimale de travail

Article 4.6.2.1.1 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- Pour un temps de travail contractuel réparti sur un jour dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 2 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 3 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 5 heures

- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 8 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 10 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail.

4.6.2.1.2 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus d'un mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur plus d'un mois correspond pour un cycle annuel à 304 heures sur 12 mois, cette durée minimale étant proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

L'organisation du travail devra rester conforme à l'article 4.6.2.1.1 de la présente convention.

4.6.2.1.3 - Modalités d'application de la durée minimale de travail

Dès lors que la répartition hebdomadaire du temps de travail prévue au contrat de travail du salarié sera modifiée de manière permanente en cours d'emploi, cette durée minimale de travail sera réévaluée en fonction de ces dispositions.

La durée minimale de travail hebdomadaire du salarié ne sera en revanche pas modifiée par un changement temporaire de la répartition du temps de travail prévu au contrat, notamment dans le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

4.6.2.2 – Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la Convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3 - Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 4.6.2.1 de la Convention collective s'applique de plein droit.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée du travail.

4.6.2.4 – Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24h

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, 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, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

Le salarié qui ne justifie plus de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la Convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.5 - Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application de l'article 4.6.2.1 et 4.6.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. A cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la justification de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, une semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de regroupement pourront être définies par accord d'entreprise.

4.6.3 - Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;
- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

4.6.4 - Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer.

Les heures complémentaires sont majorées de 10%.

La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de modifier la répartition de la durée contractuelle de travail.

5 FLOT UP JM

4.6.5 - 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.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

Le nombre d'avenants permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le remplacement d'au moins un mois consécutif d'un salarié absent en interne n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

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

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

4.6.6 - Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà d'une heure continue 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, en cas de dérogation à cette règle 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.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

4.6.7 - Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1 - 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 maximum de 6 jours ouvrés après que le poste à temps plein ait 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.

4.6.7.2 - 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 de la présente convention, au prorata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

4.6.7.3 - Dépassements permanents de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :
- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines.

Cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

ARTICLE 2 :

L'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 h hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5%
De plus de 10 h à moins de 24 h hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2%

ARTICLE 3 :

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 à l'article 3 du présent accord, 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 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 1 du présent accord :

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- Pour un temps de travail contractuel réparti sur un jour dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 3 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 4 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 6 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 9 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire de 11 heures
- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : Durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines pour lesquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail ».

En outre, l'article 4.6.6 serait remplacé par les dispositions suivantes :

FLDT UP ML

« 4.6.6 - Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà d'une heure continue 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, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une contrepartie, définie comme suit :

- En cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 25 % 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 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure. »

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

ARTICLE 4 :

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

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est précisé que les durées minimales de travail fixées par l'article 4.6.2. du présent avenant s'appliqueront aux contrats de travail conclus à compter de son extension.

Pour les contrats en cours à la date d'extension, les durées minimales de travail prévues par l'article 4.6.2 leur seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT Nom : Jérôme MORIN	**CFE-CGC** Nom : Didier TRONCIN	**CFTC :** Nom : Joël CHIARONI
CGT-FO : Nom : Yann PAYET	**CGT** Nom : Bouziane BRINI	**FNASS :** Nom : Franck LECLERC

CNEA : Nom : Michel LARMONIER	**COSMOS :** NOM : Philippe [illegible]LO