

CCNS TEMPS PARTIEL : LES NOUVEAUTÉS

L'avenant n° 87 (chapitre 4) et l'avenant n° 89 (chapitre 12) ouvrent la voie à une dérogation conventionnelle à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires prévue par la loi à compter du 1^{er} juillet 2014.

Cette possibilité de dérogation par accord de branche étendue est elle-même prévue par la loi (article L. 3123-14-1 du code du travail). Voici les termes principaux de ces textes :

Chapitre 4 :

La durée minimale applicable est déterminée en fonction du nombre de jours travaillés par le salarié au sein de sa structure au cours de la semaine. Cette durée sera augmentée d'une heure en 2017 selon le barème suivant :

1	jour	=	2	heures	(3	en	2017)
2	jours	=	3	heures	(4	en	2017)
3	jours	=	5	heures	(6	en	2017)
4	jours	=	8	heures	(9	en	2017)
5	jours	=	10	heures	(11	en	2017)

6 jours = 24 heures (durée minimale légale)

L'avenant précise que cette dérogation ne sera applicable que si l'emploi concerné n'est pas au nombre de ceux entrant dans le champ du contrat de travail intermittent (art. 4.5.1 CCNS), ou si pour le poste concerné l'organisation du travail ne permet pas de conclure un contrat de travail intermittent.

Pour les salariés concernés, le salaire minimum conventionnel sera majoré:

- ...Jusqu'à 10 heures / semaine : 5 % (remplacement de la grille actuelle)
- ...De plus de 10 à moins de 24 heures / semaine : 2 % (création d'une majoration spécifique)

L'accord prévoit également d'autres évolutions :

- **Heures complémentaires** : majoration de 10 % pour toutes les heures (contre 25 % pour les heures accomplies au-delà de 10% d'heures complémentaires jusqu'alors)
- **Interruptions journalières** : heures majorées de 10 % après la 2^{ème} coupure ou après une coupure de plus de 2 heures
- **Remise d'un planning écrit**
- **Modification des horaires** : 7 jours ouvrés, sauf cas particulier (3 jours ouvrés => 8 fois par an)
- **Complément d'heures par avenant** :
 - ...9 semaines par an et par salarié (hors remplacement d'un salarié absent plus d'un mois)
 - ...8 avenants par an et par salarié

Chapitre 12 (sportifs professionnels et leurs entraîneurs) :

Durée minimale :

L'avenant 89 prévoit une durée minimale hebdomadaire variant selon les salariés concernés :

- ...Sportifs = 17h30 (maintien à l'identique)
- ...Entraîneurs = 17h30 (18h30 en 2017)
- ...Joueurs en formation = 9 heures (quart-temps jusqu'alors)

Les autres évolutions essentielles sont :

- **Joueurs en formation** : maintien de salaire pendant 90 jours en cas de non prise en charge par la Sécurité sociale
- **Interruptions journalières** : contreparties spécifiques pour pouvoir déroger au principe légal d'une seule coupure journalière ne pouvant excéder deux heures.
- **Amplitude journalière** :

➤ 11 heures (hors jour de compétition)
➤ 13 heures (jour de compétition)

- **Heures complémentaires** : majoration de 10 % (toutes)
- **Remise d'un planning écrit** : 5 jours à l'avance
- **Modification des horaires** : 5 jours ouvrés, sauf cas particulier (4 ou 3 jours ouvrés)
- **Complément d'heures par avenant** :
 - 21 jours consécutifs au plus par avenant (hors remplacement d'un salarié absent nommément désigné)
 - 4 avenants par an et par salarié
- **Possibilité d'organisation sur l'année par accord d'entreprise** (304 h)

Entrée en vigueur : l'entrée en vigueur des deux avenants est subordonnée à la prise d'un arrêté d'extension par le Ministre du travail (publié au journal officiel). Compte tenu des délais inhérents à cette procédure administrative, il est probable que les dispositions conventionnelles dérogatoires ne pourront produire leurs effets dès le 1^{er} juillet prochain, date d'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires fixée par la loi.

Dans l'attente de cette extension, deux cas vont donc se présenter :

- Contrats de travail en cours d'exécution au 1^{er}/01/2014 : l'employeur pourra, conformément à la loi, refuser la demande du salarié tendant à passer aux 24 heures minimales (refus impérativement être justifié par l'activité économique de l'entreprise : art. 12-VIII, loi n° 2013-504 du 14/06/2013). Un exemple de courrier ci-contre peut être utilisé à cet effet
- Contrats de travail conclus à compter du 1^{er}/01/2014 : Sur demande écrite et motivée du salarié, une durée inférieure au minimum légal pourra être fixée. Elle devra permettre au salarié :
 - soit de faire face à des contraintes personnelles,
 - soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures (art. L.3123-14-2 C. trav. nouv.).

Dans les deux cas, les horaires devront être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. (art. L. 3123-14-4 c. trav.). Un exemple de courrier de demande de dérogation est proposé ci-contre.

AVERTISSEMENT : l'ensemble de ces mesures ne concernent pas les contrats de travail intermittent qui obéissent à un régime juridique distinct (art. 4.5 CCNS).