

JURIDIQUE

Du neuf pour les CDII !

Le 26 mars dernier, un arrêté ministériel est venu étendre l'application de l'avenant 81 à la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), adopté par les partenaires sociaux le 5 décembre 2012, dans le but de réformer le statut du travailleur en CDI Intermittent (CDII). Retour sur ces modifications, applicables depuis le 4 avril à toute la branche du sport.

Une nouvelle durée maximale de travail pour le CDII intermittent

Pour rappel, le CDII est un contrat de travail à durée indéterminée permettant de pourvoir, au sein d'une structure, des postes permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non-travaillées. Cela concerne particulièrement les emplois liés à l'animation et l'enseignement d'activités physiques et sportives, ou encore des emplois dans des établissements qui respectent le calendrier scolaire (fermeture pendant la période estivale).

Auparavant, le salarié en CDII ne pouvait travailler plus de 1 250 heures étalées sur 36 semaines au maximum. Désormais, il est possible de porter cette durée à 42 semaines par période de 12 mois consécutifs. Cette évolution permettra aux clubs d'organiser plus facilement des stages sportifs sur la période estivale, en les faisant encadrer par leurs propres enseignants salariés, qui travailleront ainsi dans un cadre juridiquement sécurisé. Le but étant notamment d'éviter une éventuelle requalification de travail indépendant en travail salarié, risque majeur dans une telle situation.

En tout état de cause, le temps de travail du salarié ne pourra dépasser une moyenne annuelle de 35 heures par semaine. Ainsi, la durée annuelle maximale de travail pour un salarié en CDII est de 1 470 heures (42 s. x 35 h).

L'ensemble des données relatives au temps de travail du salarié devra apparaître dans son contrat, à savoir : la durée minimale annuelle de travail, les périodes de travail, les conditions de leur modification, la répartition des heures, ainsi que la date de début du cycle annuel de 12 mois.

De nouvelles garanties pour le salarié intermittent

Les heures de travail effectuées par le salarié en CDII au-delà de la 36^e semaine devront nécessairement donner lieu à une majoration de sa rémunération (Art.4.5.4 CCNS) :

- entre la 37^e et la 40^e semaine d'activité :
4 % supplémentaires
- entre la 41^e et la 42^e semaine d'activité :
8 % supplémentaires

Par ailleurs, la CCNS précise désormais expressément que les salariés intermittents bénéficient exactement des mêmes droits que les salariés à temps complet (Art.4.5.5 CCNS), déclinant ainsi le principe de non-discrimination prévu à l'article L.3123-36 du Code du travail.

Ainsi, ils bénéficieront tout d'abord d'un maintien de leur salaire en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie ou à un accident, professionnels ou non. Cette garantie (Art.4.3 et 10.3 de la CCNS) jouera au titre du régime de base de la Sécurité Sociale (jusqu'au 90^e jour en cas de maladie non-professionnelle, jusqu'au 180^e jour en cas de maladie ou d'accident professionnels) puis au titre de la prévoyance (jusqu'au 1095^e jour).

Les salariés intermittents bénéficieront également d'un maintien de salaire en cas de chômage des jours fériés, et cela dès lors qu'ils ont trois mois d'ancienneté au sein de leur entreprise ou de leur club.

À propos de la rémunération, il nous faut enfin rappeler qu'elle doit faire l'objet d'un lissage sur l'année qui sera déterminé à partir de la durée de travail moyenne. L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera ainsi égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Les CDII en cours d'exécution

La question de l'impact de ces évolutions conventionnelles sur les contrats intermittents en cours se pose alors, et notamment sur la possibilité d'étendre la période travaillée sur 42 semaines. Ces contrats pourront être modifiés dans ce sens mais uniquement par avenant, l'employeur devant obligatoirement obtenir l'accord de son salarié. En effet, le temps de travail constituant un élément essentiel du contrat de travail, au même titre que le salaire, leur modification ne relève pas du pouvoir de direction de l'employeur.

À l'inverse, les horaires de travail peuvent être unilatéralement modifiés par ce dernier, qui devra cependant prévenir son salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Ce délai de prévenance, qui était auparavant de 7 jours, est désormais de 10 jours. Le salarié pourra malgré tout refuser cette modification des horaires pour des raisons professionnelles, et cela sans encourir de sanction, à la condition d'avoir préalablement informé son employeur de ses autres engagements contractuels, en application de l'article 11.2.1 CCNS relatif au cumul d'emplois.

Enfin, mais cela préexistait aux dernières modifications conventionnelles, les heures de travail effectuées au-delà de la durée minimale annuelle prévue au contrat ne pourront dépasser le tiers de cette durée contractuelle, à moins que le salarié ait expressément donné son accord sur ce point. ■