

# Le temps partiel dans le sport : une réforme, pas une révolution

La loi n° 2013-504 dite de “sécurisation de l’emploi” a été définitivement adoptée le 14 juin 2013. Si elle traite de nombreux sujets, l’un d’eux intéresse – voire inquiète – particulièrement le milieu associatif sportif. Il s’agit du temps partiel, auquel le recours sera désormais subordonné à une durée minimale hebdomadaire de travail. Une réforme à relativiser cependant au regard des dérogations prévues par le législateur.

## 24 heures hebdomadaires : la nouvelle durée légale minimale de travail

Selon la définition légale, un travail salarié est dit “à temps partiel” dès lors que sa durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures. Si cette définition reste correcte, le législateur est cependant venu ajouter à ce plafond un plancher jusqu’alors inexistant : 24 heures hebdomadaires.

Une durée particulièrement contraignante dans le secteur sportif associatif, qui a vocation à occuper des créneaux horaires qui ne sont pas ceux de l’activité professionnelle (ou scolaire) des pratiquants. Activité avant tout de loisir, le sport peine à occuper à temps plein ses professionnels, à savoir les éducateurs et enseignants.

Il convient cependant ici de couper court à toute confusion : la réforme en question concerne exclusivement le temps partiel, en aucun cas le travail intermittent, dont le régime est indépendant et ne nécessite pas de durée minimale (voir Tennis Info n° 452, juin 2013, p. 46, « Du neuf pour les CDII »).

## Des dérogations individuelles et collectives : une réforme à relativiser

Le législateur n’a pas souhaité supprimer le temps partiel dit “choisi”, c’est-à-dire sur demande individuelle du salarié. Ainsi, le salarié peut demander, par un écrit motivé, à travailler pendant une durée librement choisie par lui, en concertation avec son employeur. Cette durée de travail limitée doit lui permettre soit de faire face à des contraintes personnelles, soit de cumuler plusieurs activités professionnelles afin d’atteindre une durée globale de travail équivalente ou supérieure à la durée de travail minimale prévue par la loi ou par la CCNS (voir ci-après). Par ailleurs, la loi laisse la possibilité à chaque secteur professionnel de déroger aux 24 heures minimum fixées par la loi, et cela par convention collective ou accord de branche étendu. Les partenaires sociaux de la branche du sport s’apprêtent ainsi à négocier, dans les prochaines semaines, une nouvelle durée minimale de travail qui fera l’objet d’un avenant à la CCNS. Une condition cependant : les horaires de travail

du salarié devront être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes (Art. L.3123-14-4 CT).

Notons enfin que les jeunes de moins de 26 ans souhaitant travailler en poursuivant leurs études sont expressément exclus du dispositif légal.

## De nouvelles majorations pour les heures complémentaires

C’est l’autre apport majeur de la loi sur le régime du travail à temps partiel : toute heure accomplie par le salarié au-delà de sa durée de travail contractuelle donnera désormais lieu à une majoration de sa rémunération, et non plus seulement au-delà de 10 % de cette durée.

## Nouveaux taux de majoration des heures complémentaires

	Dans la limite de 10 % de la durée contractuelle	Entre 10 % et 1/3 de la durée contractuelle
Taux légaux	10 %	25 %
Taux CCNS	10 %	À déterminer par les partenaires sociaux (au minimum 10 %)

## Le calendrier de la réforme

Initialement prévue pour tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la mise en œuvre de la nouvelle durée minimale de travail a été décalée au 1<sup>er</sup> juillet. Cela laissera aux partenaires sociaux le temps de s’organiser pour élaborer une solution alternative à cette législation contraignante pour leur secteur d’activité.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les contrats à temps partiel, y compris les contrats en cours, devront bénéficier de la nouvelle durée minimale de travail, sauf demande dérogatoire de la part du salarié dans les conditions vues précédemment. Cependant, si un salarié souhaite bénéficier de cette durée minimale avant 2016, il peut en faire la demande. L’employeur pourra alors refuser en mettant en avant les difficultés économiques que connaît son club. Un argument qu’il ne pourra plus avancer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cependant, les majorations légales des heures complémentaires s’appliquent d’ores et déjà à tous les contrats de travail, même ceux en cours d’exécution, en attendant d’éventuelles modifications conventionnelles. Des modifications qui devront attendre d’être étendues par le ministère du Travail pour s’appliquer à l’ensemble des employeurs de la branche du sport. ■

## De nouveaux taux en matière sociale (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014)

Si la franchise de cotisations sociales applicable aux associations sportives est réévaluée à 120 € par manifestation, le dispositif des bases forfaitaires a également fait l’objet de modifications en ce début d’année :

Rémunération brute mensuelle (en €)	Assiette forfaitaire (en €)
Inférieure à 429	48
De 429 à moins de 572	143
De 572 à moins de 762	238
De 762 à moins de 953	334
De 953 à moins de 1 096	477
Supérieure ou égale à 1 096	Salaire réel

La franchise sociale et fiscale applicable aux arbitres est, elle, toujours égale à 14,5 % du plafond SS, soit 5 444,46 € pour 2014 (453,70 €/mois).

## Ce qu’il faut retenir...

### 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

Application des nouveaux taux légaux de majoration des heures complémentaires (10 % et 25 %), en attendant les nouveaux taux prévus par la CCNS (10 % et ?)

### 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

Application de la nouvelle durée minimale (légale ou, le cas échéant, conventionnelle) aux contrats nouvellement conclus

### 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Application obligatoire de la durée minimale conventionnelle à tous les contrats à temps partiel de la branche sport, quelle que soit leur date de conclusion