

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Le contrat de travail intermittent

La Convention collective nationale du sport (CCNS) complète les dispositions du Code du travail relatives au « contrat de travail intermittent ». Ce contrat est adapté à la majorité des besoins des clubs car il permet de coller au plus près des fluctuations d'activités.

1) Principes

Le contrat de travail intermittent se caractérise par deux éléments primordiaux :

- d'une part, il s'agit obligatoirement d'un contrat à durée indéterminée (c'est pourquoi on peut retrouver pour le désigner l'abréviation de CDI, à savoir contrat à durée indéterminée intermittent) ;
- d'autre part, il comporte une « alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées ».

Ainsi, ce contrat correspond au cas de l'enseignant qui arrête de travailler (en tant que salarié) pour le club pendant les vacances scolaires.

La CCNS précise qu'il a « pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernés dans les secteurs qui connaissent des fluctuations d'activité ».

2) Salariés concernés et limitations

La CCNS limite le recours au CDI :

- aux emplois liés à « l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine, ...) » ;
- ou aux « emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés ».

La CCNS précise que le CDI, sur une année, ne peut excéder 1 250 heures sur une période 36 semaines maximum. En revanche, elle ne fixe pas de minimum en termes de durée de travail (tant en semaines de travail que d'heures de travail).

3) Contenu du contrat de travail

a) définition des périodes de travail

Il est obligatoire de déterminer les dates de début et de fin de chaque période de travail (exemple de rédaction : « Les périodes de travail sont réparties de la façon suivante. Période 1 : du .../.../2007 au .../.../2007 ; Période 2 : du .../.../2007 au .../.../2007 »).

b) répartition des heures de travail dans les périodes de travail

Il est nécessaire de préciser l'emploi du temps du salarié pendant chaque période (exemple de rédaction : « A l'intérieur de la période 1, le travail de Monsieur/Madame untel/elle s'organise de la façon suivante : le lundi de X à X heures ; le mardi de X à X heures ; et idem pour les autres périodes »).

La deuxième souplesse du CDI (outre la possibilité d'avoir des périodes non travaillées sur l'année) est de pouvoir adopter une organisation différente pour chaque période d'activité. Ainsi, dans la première période (exemple : de début septembre à la veille des vacances de Toussaint), il est possible de prévoir que le salarié fasse 35 heures par semaine (pour lancer la saison du club) tandis que dans la deuxième période de travail (exemple : de la reprise des vacances de Toussaint à la veille des vacances de Noël), le salarié pourra ne faire que 15 heures par semaine.

c) les autres mentions obligatoires

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les modalités de modification de l'organisation mise en place (voir ci-après) ;

- et les mentions « classiques » communes à tous les contrats (qualification du salarié, rémunération, avantages en nature...).

4) Changement de l'organisation

S'il est nécessaire d'être extrêmement précis dans la définition de l'emploi du temps du salarié, cela ne signifie pas que l'organisation retenue ne puisse pas être modifiée pour coller au plus près des besoins du club (que ce soit en cours ou en début de saison).

Néanmoins, la procédure de changement de l'organisation est encadrée par le code du travail.

D'une part, le changement ne doit porter que sur l'emploi du temps proprement dit (exemple : déplacer certaines heures) et ne saurait remettre en cause la durée annuelle de travail (ce qui aurait un impact sur la rémunération du salarié).

D'autre part, le contrat de travail doit stipuler :

- les hypothèses qui pourront justifier des modifications de l'organisation (exemples : changement du calendrier scolaire, indisponibilité des installations...);
- la nature des changements qui pourront être faits.

Il est important d'être exhaustifs sur ces deux points.

Exemple de rédaction : « Une modification de cette organisation peut intervenir dans les cas suivants : à définir. Cette modification (qui ne saurait réduire la durée minimale annuelle du travail) permettra d'augmenter temporairement le volume horaire de Monsieur (Madame) Untel ou de répartir différemment la charge de travail au sein des périodes de travail (tant au niveau des horaires que des jours travaillés – y compris le jour de repos hebdomadaire) ou même de changer les dates de ces périodes. »

En outre, le salarié dispose d'un droit de refuser un changement dans son emploi du temps, dès lors qu'il justifie ce refus par des raisons familiales impérieuses, ou par une période d'activité fixée chez un autre employeur ou encore par une activité professionnelle non salariée. Il reviendra à l'employé de démontrer la réalité des impossibilités. Enfin, pour que le changement soit valable, il est nécessaire que le salarié soit informé au moins 7 jours avant la date effective de la modification.

5) Rémunération

Afin que le salarié bénéficie d'une rémunération identique tous les mois (sans tenir compte des fluctuations d'activités), la CCNS instaure comme principe le lissage de la rémunération. Pour calculer celle-ci, il convient d'utiliser la formule suivante : (taux horaire x nombre d'heures annuelles minimales de travail x 1,1*) / 12.

Exemple de rédaction : « En contrepartie de son activité professionnelle Monsieur (Madame) Untel perçoit une rémunération forfaitaire annuelle brute de X euros, y compris 1/10^e de congés payés et l'indemnité prévue par l'article L. 223-15 du code du travail. Une somme égale au 1/12^e de cette rémunération annuelle sera versée à Monsieur (Madame) Untel chaque mois et quelle que soit l'importance du nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois. »

Mathieu Dufour

(*) 1,1 correspond au 10 % des congés payés.