

## Le travail à temps partiel dans le sport

### Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est-il un contrat de travail à temps partiel ?

A ce jour non et il s'agit de ne pas confondre ces deux modalités d'organisation du temps de travail des salariés.

Le travail à temps partiel concerne les salariés dont la durée du travail est fixe sur les semaines de l'année (sauf modulation à temps partiel) et inférieure à celui d'un salarié à temps plein (35 heures). Le travail intermittent concerne quant à lui les salariés qui alternent des périodes travaillées et des périodes non travaillées ([pour en savoir plus sur ce sujet, voir l'info AXEA Sport sur le contrat de travail intermittent](#)).

Cette différence implique que la réglementation du travail à temps partiel n'a pas vocation à s'appliquer aux situations de travail intermittent. Et inversement.

### Quels sont les salariés visés par le travail à temps partiel dans le sport ?

Par principe, tous les salariés peuvent faire l'objet d'une embauche en contrat de travail à temps partiel dans le sport (article 4.6 de la CCN du sport).

Il convient toutefois d'être vigilant quant au formalisme propre à tout contrat à temps partiel ([pour en savoir plus sur ce sujet, voir l'info AXEA sur la rédaction d'un contrat à temps partiel](#))

### Existe-t-il une durée minimale de travail à respecter ?

Oui, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré le principe selon lequel la durée minimale hebdomadaire de travail est de 24 heures (104 heures pour un travail à temps partiel sur le mois). Comme évoqué précédemment, cette durée minimale ne s'impose pas aux salariés en contrat de travail intermittent.

Toutefois, des dérogations à cette durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont possibles :

- **1<sup>ère</sup> situation de dérogation** : il est possible de fixer une durée inférieure à 24 heures sur demande préalable, écrite et motivée du salarié.

Cette demande doit avoir pour objectif de 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. A défaut de tels objectifs, cette exception peut être remise en cause.

Dans cette situation, il n'y a pas de durée minimale plancher dès lors que les conditions ci-dessus évoquées sont remplies.

- **2<sup>ème</sup> situation de dérogation** : il est possible de fixer, de droit, une durée inférieure à 24 heures lorsque le salarié est âgé de moins de vingt-six ans et poursuit ses études, cette durée inférieure devant être compatibles avec ses études.
- **3<sup>ème</sup> situation de dérogation** : la CCN du sport autorise pour certaines catégories de salarié la fixation d'une durée minimale inférieure à 24 heures (article 4.6.2 de la CCN du sport).

Sont concernées tous les salariés dont l'emploi, le poste de travail ne permet pas de recourir au contrat de travail intermittent. En d'autres termes, cette 3<sup>ème</sup> situation de dérogation vise tous les salariés, à l'exception des 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 ...), sauf à ce que ces derniers emplois puissent faire l'objet d'une embauche régulière en contrat à durée déterminée (CDD). Sont également exclus de cette dérogation les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés (plus de 5 semaines de fermeture par an).

Une nuance existe cependant concernant la liste des emplois exclus ci-dessus. Lorsque « l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent », c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de périodes suffisamment non-travaillées, l'emploi concerné ne sera pas exclu et pourra s'inscrire dans cette 3<sup>ème</sup> situation de dérogation.

Lorsque l'emploi visé par le temps partiel ne rentre pas dans la catégorie des emplois exclus, la durée minimale hebdomadaire de travail sera la suivante :

- 2 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine.
- 3 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine.
- 5 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine.
- 8 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine
- 10 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine
- 24 heures pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine

## Comment sont rémunérés les salariés à temps partiel dans le sport ?

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 24 heures bénéficient d'une majoration de leur rémunération.

Cette majoration est la suivante :

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

## Les salariés à temps partiel peuvent-ils faire des heures complémentaires ?

Par heures complémentaires, on entend les heures de travail effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail. Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, ces dernières concernant uniquement les salariés à temps plein.

Des heures complémentaires peuvent être régulièrement effectuées dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sous réserve de ne pas dépasser 35 heures par semaine. Toutefois, les salariés peuvent refuser d'effectuer les heures complémentaires sollicitées par l'employeur lorsque celles-ci excèdent 10 % de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de rémunération de 10 %.

Attention : lorsque des heures complémentaires sont effectuées sur une période d'au moins 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'employeur sera tenu, sauf opposition du salarié, de modifier le contrat de travail et d'ajouter la durée du travail contractuel la différence entre cette durée et l'horaire moyen effectué avec les heures complémentaires.

Les associations Profession Sport et Loisirs sont à votre disposition pour vous accompagner dans des démarches de recrutement ainsi que pour réaliser vos bulletins de salaires et les déclarations sociales obligatoires.