

**TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS DU SPORT ET DE L'ANIMATION :
CONSEQUENCES DE LA LOI DU 14 JUIN 2013 RELATIVE A LA SECURISATION
DE L'EMPLOI**

Les dispositions de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi concernant la durée du travail à temps partiel ci-après s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2014 (art. L3123-14 à L3123-16 du Code du travail).

1. Les caractéristiques du travail à temps partiel

La loi fixe la durée légale minimale de travail soit à 24 heures par semaine, soit à 104 heures par mois, soit à une durée prévue par un accord de branche définissant des modalités d'organisation du temps partiel. Un régime transitoire entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2016 a par ailleurs été défini. La loi s'applique aux employeurs et salariés couverts notamment par les conventions collectives nationales (CCN) suivantes : CCN du sport, CCN de l'animation, CCN du golf, CCN du personnel des centres équestres. Les associations sportives qui bénéficient des « emplois CNDS » entrent dans le champ d'application de la loi.

a. les publics non concernés

Six catégories de publics ne sont toutefois pas concernées :

- les personnes relevant du statut de la fonction publique territoriale et d'Etat ;
- les salariés en emplois d'avenir ou en CUI-CAE ;
- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- les salariés des particuliers employeurs (rémunérés notamment par le chèque emploi service unique-CESU-) ;
- les salariés des associations intermédiaires dont le parcours d'insertion le justifie ;
- les salariés en contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDII). *Les emplois relevant de ce dispositif de CDII absorbent une partie de l'emploi à temps partiel.*

b. deux dérogations : la demande du salarié ou l'accord de branche étendu

La loi a prévu deux situations dérogatoires :

- à la demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou une durée de 24 heures hebdomadaires
- par convention ou accord de branche étendu s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures hebdomadaires. Des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel au sein des branches professionnelles du sport et de l'animation sont ouvertes mais n'ont pas, à ce jour, abouti.

2. Les conséquences concrètes pour les employeurs du sport et de l'animation

a. le calendrier de mise en œuvre

A compter du 1^{er} juillet 2014, à défaut d'accord de branche professionnelle, la durée minimale de travail des salariés est fixée à 24 heures par semaine ou à 104 heures par mois. Les employeurs comme les groupements d'employeurs doivent signer des contrats de travail à temps partiel de 24 heures par semaine sauf si leur salarié n'entre pas dans le champ d'application de la loi (point 1a) ou sauf s'ils peuvent bénéficier d'une des deux dérogations précitées. Les contrats de travail peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

Entre le 1^{er} juillet 2014 et 1^{er} janvier 2016, un régime transitoire a été défini. Lorsqu'un salarié fera la demande de réaliser 24 heures de travail hebdomadaires, son employeur pourra refuser si l'impossibilité de faire droit à sa demande est due à l'activité économique de la structure.

A compter du 1^{er} janvier 2016, nouveaux et anciens contrats appliqueront la durée légale du temps partiel ou les dispositions conventionnelles l'aménageant.

Pendant et après la période transitoire, seules les deux dérogations précitées sont possibles (1b) :

- la demande écrite et motivée du salarié ;
- l'accord de branche.

b. exemples théoriques

A partir du 1^{er} juillet 2014, un employeur peut signer un contrat de travail de 20 heures par semaine en cas d'accord du salarié pour raisons personnelles ou pour permettre au salarié de cumuler une autre activité.

Après la période transitoire, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

Un employeur qui a signé un contrat de travail avec un salarié (qui entre dans le champ d'application de la loi) et qui ne satisferait pas à l'obligation de 24 heures hebdomadaires ou à l'obligation conventionnelle, sans volonté expresse du salarié, doit engager une procédure de licenciement conformément au code du travail. A défaut, il s'exposera à des sanctions, notamment devoir verser au salarié une indemnité correspondant au manque à gagner entre le nombre d'heures contractuellement prévues et le minimum légal de 24 heures hebdomadaires.

Un groupement d'employeurs composé de trois structures-membres a recruté un salarié qui effectue 8 heures de travail hebdomadaires au sein de chacune de ces trois structures. Si une des entreprises se retire du groupement, ou propose moins d'heures, le groupement devra mobiliser l'ensemble de ses structures-membres pour qu'ils compensent eux-mêmes le nombre d'heures perdues s'ils ont des besoins de main d'œuvre équivalents ou rechercher un ou plusieurs nouveaux adhérents qui auraient des besoins en main d'œuvre équivalents. Dans le cas où cette perte d'activité ne peut être compensée, le groupement sera dans l'obligation pour des raisons économiques de s'engager dans une procédure de licenciement économique de droit commun.