

EMPLOI ET RH - FICHE N° RH-9
NOVEMBRE 2019

CONTRAT A TEMPS PARTIEL: DUREE MINIMALE ET GRILLES SALARIALES

SOMMAIRE :

1. DEROGATIONS PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS)

2. DEROGATIONS PREVUES PAR LA LOI

3. LES GRILLES SALARIALES APPLICABLES

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 instaure une durée minimale de travail de 24 heures par semaine (104 heures par mois) pour les salariés à temps partiel (article L.3123-14-1 du code du travail). Afin de tenir compte de la réalité du travail à temps partiel dans la branche sport, la Convention collective nationale (CCNS) du sport prévoit une dérogation à cette durée minimale de 24 heures. Des dérogations légales (prévues par la loi) sont également à connaître.

➤ La dérogation prévue par la CCNS

La CCNS pose le principe d'une durée minimale liée au nombre de jours travaillés dans la semaine. Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des salariés en CDI intermittents et des sportifs et entraîneurs professionnels (dispositions applicables différentes) :

Durée minimale hebdomadaire	Répartition temps de travail dans la semaine
2 heures minimum	1 jour
3 heures minimum	2 jours
5 heures minimum	3 jours
8 heures minimum	4 jours
10 heures minimum	5 jours
24 heures minimum (durée minimale légale)	6 jours

Si le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat ne prévoit pas d'activité (lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail).

Pour une répartition du temps de travail supérieur au mois, la durée minimale de travail correspond à 304 heures sur 12 mois.

Cette durée minimale est proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

➤ Les dérogations prévues par la loi

La loi prévoit différents cas dérogatoires :

➤ Les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études

« Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. » (Article 4.6.2.2. CCNS)

Passé ce délai de 15 jours, sous réserve d'une demande du salarié de bénéficier d'une dérogation (cf. paragraphe ci-dessous), les dispositions prévues par l'avenant n°87 à la convention collective s'appliqueront de plein droit.

➤ Dérogation à la demande du salarié

« Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale [de 24 heures hebdomadaires] (...) peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre 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 par semaine. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. » (article 4.6.2.3. CCNS)

Passé ce délai de 15 jours, les dispositions prévues par l'avenant n°87 à la convention collective s'appliqueront de plein droit.

➤ Le cas des CDD d'une durée au plus égale à 7 jours

L'article L.3123-14-1 du code du travail introduisant la durée minimale de 24 heures hebdomadaires exclut de son champ d'application les CDD d'une durée au plus égale à 7 jours.

➤ Le cas des CDD de remplacement

L'article L. 3123-14-6 du code du travail exclut l'application de cette durée minimale de 24 heures par semaine pour les CDD de remplacement d'un salarié en cas :

- D'absence ;
- De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- De suspension de son contrat de travail ;
- De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ;
- D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

➤ Le cas des contrats aidés (emplois d'avenir, CUI/CAE...etc.)

Les contrats aidés ne sont pas impactés par la durée minimale légale de 24 heures par semaine. Ils sont régis par des dispositions du Code du travail qui leur sont propres.

En effet, dans le cadre d'un CUI/CAE une durée hebdomadaire de 20 heures peut être envisagée, ou pour un emploi d'avenir la loi prévoit une durée hebdomadaire minimale de 17h30.

➤ Grilles salariales applicables (à compter du 01/01/2019)

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le texte prévoit une majoration du salaire minimum conventionnel (SMC):

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 %

(A noter que pour les contrats de travail antérieurs au 05/11/2014, ces majorations seront applicables au 1^{er} janvier 2015)

➤ Jusqu'à 10h / semaine : majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel. Soit :

Groupe	SMC du groupe (brut mensuel)	Taux horaire
1	1 635,26 €	10,78 €
2	1 681,55 €	11,09 €
3	1 820,39 €	12,00 €
4	1 924,52 €	12,69 €
5	2 155,46 €	14,21 €
6	2 689,08 €	17,73 €
7	38 382,43 €	Forfait annuel
8	44 522,38 €	Forfait annuel

➤ Plus de 10h et moins de 24h/ semaine : majoration de 2% du salaire minimum conventionnel. Soit :

Groupe	SMC du groupe (brut mensuel)	Taux horaire
1	1 588,54 €	10.47 €
2	1 633,50 €	10,77 €
3	1 768,38 €	11,66 €
4	1 869,53 €	12,33 €
5	2 093,88 €	13,81 €
6	2 612,25 €	17,22 €
7	37 285,79 €	Forfait annuel
8	43 250,31 €	Forfait annuel