

CCNS : Contrat Intermittent à Durée Indéterminée (CDII)

Début janvier, nous vous informions qu'un avenant à la CCN du sport avait été signé par les partenaires sociaux le 5 décembre 2012 portant de 36 à 42 le nombre de semaines pouvant être travaillées au cours d'une année dans le cadre du contrat intermittent à durée indéterminée (CDII). Cette évolution très importante que le CoSMoS portait depuis plusieurs années est entrée en vigueur au lendemain de la prise de l'arrêté d'extension par le ministre du travail (arrêté du 26/03/2013 paru au *Journal Officiel* du 3/04/2013), à savoir le 4 avril 2013.

Vous trouverez ci-dessous l'exposé des modifications majeures apportées au régime du CDII :

● Nature du contrat :

L'avenant rappelle tout d'abord que le CDII est un contrat juridiquement autonome et distinct du contrat à temps partiel (art. 4.5.1 CCNS). Cette précision se justifie en raison d'une assimilation encore trop fréquente, erronée en droit, de ces deux régimes.

● Durée du travail :

Il devient possible de dépasser le seuil de 36 semaines par période de 12 mois consécutifs dans la limite maximale de 42 semaines. Cette faculté doit toutefois donner lieu à une contrepartie. Le nouvel article 4.5.4 CCNS prévoit en effet que les heures réalisées par le salarié au-delà de la 36ème semaine d'activité donnent lieu à une rémunération majorée de :

- 4% : pour les heures réalisées au cours de la 37ème à la 40ème semaine d'activité ;
- 8% : pour les heures réalisées au cours de la 41ème à la 42ème semaine d'activité.

Cet élargissement répond à un besoin réel des employeurs et contribue à la sécurisation de certaines pratiques. Notamment, il permet aux employeurs de faire encadrer des stages par leur salarié (enseignants) en toute sécurité juridique au-delà des 36 semaines correspondant aux périodes scolaires.

Concrètement, il est donc possible, depuis le 4 avril 2013, de conclure des CDII sur une base de 42 semaines travaillées. Les contrats déjà en cours d'exécution peuvent également être modifiés par le biais d'un avenant (avec l'accord du salarié), visant à augmenter le nombre de semaines travaillées (modification des périodes de travail) et, corrélativement, la durée minimale annuelle de travail. L'avenant devra par ailleurs préciser les modalités particulières de rémunération des heures effectuées de la 37ème à la 42ème semaine.

Il est également précisé que, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas excéder annuellement une moyenne de 35 heures par semaine. Ainsi, la durée annuelle de travail (y compris les heures éventuellement accomplies au-delà de la durée minimale annuelle) ne pourra pas dépasser 1470 heures (42 X 35).

Par ailleurs, le délai de prévenance que l'employeur doit respecter en cas de modification de l'horaire de travail passe de 7 à 10 jours ouvrés.

L'article 4.5.3 CCNS prévoit en outre que, sous réserve d'avoir préalablement informé son employeur de ses autres engagements contractuels (au moment de l'embauche ou de la naissance de l'engagement), le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée pourra refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

Ce faisant, l'avenant ne fait que consacrer une règle qui devait, selon nous, déjà s'appliquer indépendamment de cette précision conventionnelle (cf. art. 11.2.1 CCNS).

● Droits des salariés :

Un article 4.5.5 CCNS vient préciser que « dans les mêmes conditions que les personnels mensualisés visés à l'article 4.3 de la convention collective nationale du sport, les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail conformément aux dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2 et de la garantie prévoyance de l'article 10.3 de la convention collective nationale du sport. »

Une interprétation plus favorable de l'article 4.3 CCNS nous conduisait déjà à assimiler les salariés titulaires d'un CDI aux personnels mensualisés, et ainsi à leur accorder le bénéfice du maintien de salaire instauré par cet article en cas de maladie ou accident du travail. La nouvelle rédaction ne fait que confirmer notre interprétation et sécuriser le dispositif.

Enfin, les salariés embauchés sous CDI sont également assimilés aux salariés mensualisés pour le bénéfice du maintien de salaire en cas de chômage des jours fériés. En pratique, dès lors que les intéressés remplissent la condition de trois mois d'ancienneté au sein de leur entreprise (les périodes d'inactivité étant prises en compte en totalité) fixée par l'article L. 3133-3 du Code du travail, ils doivent bénéficier du maintien de salaire en cas de chômage d'un jour férié. Cette assimilation aux salariés mensualisés est justifiée par le fait que, par nature, les contrats de travail intermittent ne peuvent pourvoir que des emplois permanents (art. L. 3123-31 c. trav.) et que l'article 4.5.1 de la CCN du sport permet désormais de travailler dans ce cadre jusqu'à 42 semaines par an.

COSMOS 5 avril 2013