



LES CONTRATS DE TRAVAIL PREVUS PAR LA CCNS

Outre le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, qui est privilégié par la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), et le contrat à durée déterminée auquel tout employeur peut avoir recours dans les cas prévus par la loi, la CCNS offre aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (CDD)

Le CDD permet d'ajuster l'effectif de l'association en fonction des circonstances exceptionnelles qui peuvent se présenter (congrés de salariés, activités accrues pendant une période délimitée dans le temps...).

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT (CDII)

La CCNS permet le recours au **CDI Intermittent**, c'est-à-dire à un contrat qui permet de prévoir sur l'année des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le recours à ce contrat à durée indéterminée permet de garantir plus de stabilité au salarié. Le CDI Intermittent concerne uniquement les **postes permanents** qui comportent une **alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées** (période scolaire par exemple).

La durée annuelle de travail **ne peut excéder 1250 heures** et doit être **répartie sur un maximum de 36 semaines**.

Certaines mentions doivent être ajoutées dans le contrat de travail intermittent :

- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes travaillées et les conditions de leur modification ;
- la répartition des heures travaillées à l'intérieur de celles-ci.

Modification de l'horaire de travail : délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Rémunération lissée : à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération est lissée sur l'année à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne.

Exemple : un éducateur sportif salarié d'une structure dont l'activité est liée à la saison sportive.

***Attention** : L'avenant n° 87 (chapitre 4) et l'avenant n° 89 (chapitre 12) ouvrent la voie à une dérogation conventionnelle à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires prévue par la loi à compter du 1^{er} juillet 2014.

L'ensemble de ces mesures ne concernent pas les contrats de travail intermittent qui obéissent à un régime juridique distinct (art. 4.5 CCNS).

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Nature : CDI ou CDD

Durée du travail : contrat de travail dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Exemple : un éducateur assurant l'encadrement de stage en période de vacances pour compléter l'effectif.

***Attention** : L'avenant n° 87 (chapitre 4) et l'avenant n° 89 (chapitre 12) ouvrent la voie à une dérogation conventionnelle à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires prévue par la loi à compter du 1^{er} juillet 2014.

***Entrée en vigueur** : l'entrée en vigueur des deux avenants est subordonnée à la prise d'un arrêté d'extension par le Ministre du travail (publié au journal officiel). Compte tenu des délais inhérents à cette procédure administrative, il est probable que les dispositions conventionnelles dérogatoires ne pourront produire leurs effets dès le 1^{er} juillet prochain, date d'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires fixée par la loi.



LE CONTRAT D'INTERVENTION

Nature : CDD d'usage

Contrat exclusivement réservé aux emplois liés à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une **ampleur exceptionnelle** et d'une durée limitée dans le temps.

Contrat qui a pour objet la mise en œuvre de tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations.

Durée du contrat : elle est liée à celle de l'évènement sportif. Attention : cela n'inclut pas le temps de préparation de l'évènement.

Durée du travail : elle pourra être portée à 60 heures par semaine dans la limite de trois semaines consécutives sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Majoration des heures supplémentaires, conformément aux dispositions du Code du travail, au-delà de la durée légale du travail.

Versement d'une prime au salarié égale à 10% du montant total de sa rémunération totale brute. Cette prime n'est pas due par l'employeur lorsque le contrat d'intervention se transforme en CDI.

LE CONTRAT SAISONNIER

Nature : CDD

Le contrat saisonnier est destiné à pourvoir des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. **Attention, la jurisprudence considère que les contrats conclus pour la durée de l'année scolaire ne sont pas des contrats saisonniers.**



En savoir plus : <http://www.cosmos.asso.fr>