

## LES CDD DANS LE SPORT

En général, l'été est propice aux contrats à durée déterminée (CDD). Dans le sport, il en existe plusieurs formes. Ils n'offrent pas tous les mêmes garanties ni les mêmes avantages. La CFDT a choisi de vous faire un petit éclairage sur vos droits et de vous donner quelques conseils pratiques.

Signer pour un CDD "classique" n'est possible que pour un travail précis et temporaire, et seulement dans certains cas : remplacement d'un salarié absent, remplacement d'un salarié provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise) et augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit.

### - Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier est un CDD. Le salarié est



engagé pour un travail qui se répète chaque année en fonction des saisons et des besoins de l'entreprise qui voit son activité augmenter.

### Pièges à éviter :

- le contrat de travail est obligatoire ;
- le contrat doit être signé dans les 48 heures suivant le 1er jour travaillé, sinon vous pouvez exiger un CDI ;
- vérifiez la déclaration Urssaf faite par l'employeur, il doit vous en remettre une copie ;
- la fiche de paie est obligatoire ;
- toutes les heures supplémentaires doivent être payées ;
- la période d'essai n'est pas obligatoire et doit être rémunérée (pas d'essai gratuit) ;
- le repos hebdomadaire est au minimum de 35 heures (11h à la suite/jour + une fois 24h à la suite/semaine) ;
- la visite médicale est obligatoire avant la fin de la période d'essai ;
- 10 % de prime de précarité pour le CDD, sauf pour le contrat saisonnier ;
- la pause est obligatoire à partir de 6 heures de travail consécutives = 20 minutes ;
- congés non pris à la fin du contrat (2,5 jours/mois) : votre employeur doit vous les payer.



### - Le contrat d'intervention

Le contrat dit « d'intervention » est un CDD. Il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps (60 heures par semaine civile dans la limite de 3 semaines consécutives). A la fin du contrat, l'employeur doit verser au salarié une prime équivalente à 10 % de la rémunération brute totale. Si le contrat d'intervention évolue en CDI, il n'y a plus de prime.

## - Préférez le contrat saisonnier au contrat engagement éducatif

Pour pouvoir bénéficier du contrat engagement éducatif, l'employeur (entreprise ou association) doit recevoir une habilitation. Il concerne essentiellement les animateurs ou directeurs occasionnels. Ils ne peuvent pas travailler plus de 80 jours/an sous ce contrat.



Le contrat engagement éducatif

### La F3C CFDT le juge injuste et inacceptable :

- seulement 24 heures de repos continu par semaine (alors que le code du travail prévoit 24 heures + 11 heures) ;
- le temps de travail journalier n'est pas limité ;
- le temps de travail est comptabilisé en jour sans aucune référence horaire, sans la règle du temps de repos minimum de 11 heures d'affilée, sans durée maximum par semaine ;
- salaires : 2,2 fois le SMIC horaire par jour soit moins de 20 euros par jour ;
- pas de différence de salaires entre les centres de loisirs (dont la durée d'ouverture est de 10 heures maximum) et les centres de vacances (nécessitant une présence de jour comme de nuit) ;
- pas de différence de salaires entre les formateurs, les postes d'animateur et de directeur ;
- pas de congés payés.

### Du nouveau pour les salariés du sport

#### -Les indemnités de licenciement

La règle sur les indemnités de licenciement pour la Convention collective nationale (CCN) du sport a changé depuis le 24 novembre 2008. Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année, pour les 5 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/4 de mois de salaire par année, de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> année de présence dans l'entreprise ;
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise, au-delà de 10 ans.

Pour plus d'informations vous retrouverez l'article en intégralité sur le lien suivant :

[www.f3c-cfdt.fr/les-5-poles/culture-animation-sport/docs-culture-animation-sport-exploitation-cinematographique/docs-sport/du-nouveau-pour-les-salaries-du-sport-indemnites-de-licenciement/](http://www.f3c-cfdt.fr/les-5-poles/culture-animation-sport/docs-culture-animation-sport-exploitation-cinematographique/docs-sport/du-nouveau-pour-les-salaries-du-sport-indemnites-de-licenciement/)

#### -Les périodes d'essai

La durée de la période d'essai est, depuis le 24 novembre 2008, fixée comme suit :

- pour les ouvriers et employés : 1 mois
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- pour les cadres : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit. Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

### Mémo pratique :

#### Tenir à jour son propre relevé des heures de travail effectuées

90 % des infractions constatées concernent le non-paiement des heures. Ce relevé peut servir de référence en cas de litige. Consultez la convention collective, elle contient toutes les informations sur vos droits. Prenez contact avec la CFDT, adhérez, vous serez conseillé et défendu. C'est la meilleure garantie pour ne pas se faire avoir.



Je désire être contacté par le syndicat CFDT,



Je désire recevoir l'INFO'SPORT,

Par mail : .....

Par courrier : .....

.....

### Mes coordonnées :

Prénom : .....

Nom : .....

Entreprise : .....

Emploi : .....