

## Alerte n° 265 du 21 juin 2022

### CCN SPORT : Suppression de la limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP

Un avenant n°156 à la CCN du sport du 17 février 2022 portant suppression de la limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP et des conséquences attachés au dépassement de cette limite a été signé par les partenaires sociaux.

**Attention** : Cet avenant n'est pour l'heure pas étendu. Il n'est donc d'application obligatoire que pour les employeurs adhérents à l'une des organisations patronales signataires suivantes : Cosmos, Hexopée et France Active.

Pour les structures qui ne seraient pas adhérentes à l'une de ces organisations, il nous paraît plus sécurisé juridiquement d'attendre l'extension de l'avenant avant de l'appliquer.

En effet, une application volontaire de l'avenant dès à présent et qui conduirait à une rémunération inférieure à celle normalement garantie au salarié pourrait exposer la structure à un recours formé par le salarié concerné.

Pour rappel, les avenants à la CCN relatifs aux différents CQP s'attachaient à préciser les conditions de l'emploi du détenteur du CQP. On y retrouvait fréquemment une **limite au volume-horaire de travail** pouvant être accompli par le détenteur du CQP (360 heures de travail par an).

En cas de dépassement de cette limite, une majoration de la rémunération des heures effectuées était généralement prévue (par exemple, majoration de 25% des heures accomplies au-delà de 360 heures par an).

Cette suppression concerne l'ensemble des CQP de la branche Sport. Elle devrait permettre un recours facilité aux CQP.

# ALERTE JURIDIQUE PSL

En pratique, pour les structures adhérentes aux organisations signataires de l'avenant et pour lesquelles celui-ci est donc applicable, il convient de différencier deux situations :

- contrats CQP prenant effet après la date de signature de l'avenant : **les dispositions de l'avenant s'appliquent aux nouveaux contrats**. Ils sont donc conclus sans limite de durée du travail annuelle.
  
- contrats CQP déjà en vigueur à la date de signature de l'avenant : deux situations sont à distinguer :
  - 1 - le contrat **mentionne expressément** une limite d'heure de travail et les majorations en cas de dépassement de cette durée : il ne nous semble pas possible d'appliquer sans l'accord du salarié les nouvelles dispositions de l'avenant, car cela reviendrait à effectuer une modification unilatérale du contrat, ce qui est juridiquement interdit ;
  
  - 2 - le contrat ne mentionne rien de précis s'agissant de la limite d'heures et des majorations en cas de dépassement, ou renvoie aux dispositions conventionnelles applicables sur ce point : il nous semble alors possible d'appliquer les dispositions de l'avenant n°156 immédiatement pour ces contrats déjà en cours.