



HAL
open science

Le comptage du temps de travail effectif dans les associations sportives

David Bailleul

► **To cite this version:**

David Bailleul. Le comptage du temps de travail effectif dans les associations sportives. 2019. hal-02292104

HAL Id: hal-02292104

<https://univ-smb.hal.science/hal-02292104v1>

Preprint submitted on 19 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

EXPERTISE

Rédigée par David Bailleul (Docteur en droit, Professeur des universités)

Le comptage du temps de travail effectif dans les associations sportives

Certaines associations sportives s'interrogent sur les modalités de comptage du temps de travail effectif de leurs entraîneurs salariés, en particulier lorsque ces derniers doivent accompagner et encadrer des adhérents lors de compétitions qui se déroulent à l'extérieur du club, la question la plus sensible concernant la prise en compte des temps de trajet. Il s'agit notamment de savoir si les temps de trajets relatifs à ces sorties doivent être considérés comme des heures de travail, ce qui a un impact sur la durée journalière légale du temps de travail.

1 / Les textes applicables en l'espèce sont d'une part, les articles L 3121-1 et suivants du chapitre premier du Code du travail, relatif à la durée et l'aménagement du travail, qui résulte dans sa dernière version de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et d'autre part, la Convention collective nationale du sport (CCNS) du 7 juillet 2005.

Au titre de l'article L 3121-1, « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

L 3121-4 dispose quant à lui que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

La CCNS ne déroge pas à ces dispositions, ni sur la définition du travail effectif (voir l'article 5.1.1), ni sur le temps de déplacement professionnel, l'article 5.3.3.2 précisant simplement les modalités de calcul de la contrepartie dont doit bénéficier le personnel non-cadre sous la forme d'un repos compensateur ou équivalent financier.

Le temps de trajet des entraîneurs pour se rendre, depuis leur domicile personnel et avec leur véhicule propre, à des compétitions extérieures, est donc normalement exclu de leur temps de travail.

Il en va de même en cas de transport en car, dès lors que l'entraîneur peut occuper son temps libre comme il l'entend pendant le trajet.

La situation est cependant différente lorsqu'il est demandé à l'entraîneur, au moyen d'un véhicule loué ou appartenant au club (employeur), de prendre en charge le trajet des participants à la compétition. Dans cette hypothèse en effet, le temps de trajet est requalifié comme étant du

temps de travail, en raison notamment de l'utilisation d'un véhicule de service (Chambre sociale de la Cour de cassation, 12 janvier 2016, n° 13-26.318).

2/ La durée quotidienne de travail effectif par salarié est déterminée par les articles L 3121-18 et suivants du Code du travail.

Il est à noter que ces dispositions sont d'ordre public et concernent tous les salariés, y compris les cadres, depuis la réforme du Code du travail de 2016. Ces derniers continuent en effet de bénéficier sous certaines conditions de possibilités d'aménagement de leurs horaires de travail sur une période supérieure à la semaine, mais ils ne dérogent plus à la durée légale quotidienne du travail.

Selon l'article L 3121-18, cette durée ne peut en principe excéder dix heures.

Deux types de dérogations sont toutefois prévues par les textes, l'une, administrative, qui dépend de l'Inspection du travail (a), l'autre, conventionnelle, qui suppose un accord collectif entre les salariés et leur employeur (b).

a) Dérogation administrative (Inspection du travail)

Le régime de cette dérogation est fixé par l'article D 3121-4 du Code du travail.

Selon ce texte, *« le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L 3121-18, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants : 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ; 2° Travaux saisonniers ; 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ».*

Pour les sorties en compétition du club, une demande de dépassement pourrait sans doute être formulée sur le fondement du 3ème alinéa.

Dans cette hypothèse, la demande de dépassement de la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. Ce dernier fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel (article D 3121-5).

b) Dérogation conventionnelle

Selon l'article L 3121-19 du Code du travail, *« une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ».*

La CCNS prévoit elle aussi cette possibilité à l'article 5.13.1., en ajoutant que *« cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois ni plus de 12 jours par an ».*

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, la journée de travail effectif des entraîneurs pourrait donc être portée à 12 heures pour les journées liées à l'encadrement des compétitions sportives à l'extérieur.

3/ Distinction du travail effectif et de l'amplitude horaire

Il est important de noter que les heures de travail effectif sur une journée ne correspondent pas au temps global de présence du salarié sur son lieu de travail. Ce temps global est appelé l'amplitude horaire, qu'il faut donc distinguer de la durée de la journée de travail effectif.

L'amplitude se distingue de la durée journalière maximale de travail effectif par le fait qu'elle peut englober des temps d'inaction, de pause ou de coupure, dès lors que ceux-ci sont constitutifs d'interruptions de travail.

Deux questions se posent alors : dans quels cas précis y a-t-il interruption (a), et quelle est l'amplitude maximale d'une journée de travail (b).

a) Les hypothèses d'interruption de travail

Ne sont pas comptés dans le temps de travail effectif, a contrario de l'article D 3121-1 du Code du travail précédemment énoncé, tous les moments « pendant lesquels le salarié n'est pas sous les directives de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Lors de l'encadrement des compétitions sportives, les interruptions de travail résulteront par exemple du temps de pause-déjeuner, à condition que l'entraîneur ne soit pas en charge de la surveillance des enfants. De même, le temps de trajet sera décompté pour les entraîneurs qui, pendant le transport, pourront librement disposer de leur temps.

NB : Plusieurs autres temps de pause peuvent sans doute être imaginés tout au long de la journée de compétition, qui pourront être décomptés du temps de travail effectif. S'il y a plusieurs encadrants, une répartition minutieuse des temps de pause entre chacun peut sans doute permettre d'optimiser la durée journalière de travail effectif.

b) L'amplitude maximale d'une journée de travail

Aucun texte ne fixe expressément une amplitude maximale quotidienne de la durée du travail. Celle-ci se déduit donc de la durée minimum du repos journalier, qui elle est fixée à 11 heures par l'article L. 3131-1 du Code du travail.

Ainsi, l'amplitude est égale à la différence entre la durée de la journée civile et celle du repos journalier minimum, soit 24 heures – 11 heures = 13 heures.

Néanmoins, là encore, les textes prévoient des possibilités de dérogation à la durée minimale de repos quotidien, ce qui aura pour effet d'augmenter l'amplitude de la journée de travail. Le régime découle des articles L 3131-2, et D 3131-1 et suivants du Code du travail.

Là aussi, la dérogation peut-être administrative (par autorisation de l'inspection du travail, selon la même procédure que la dérogation à la durée quotidienne de travail effectif décrite plus haut), ou bien conventionnelle, par accord collectif entre les salariés.

La dérogation conventionnelle est possible dans plusieurs hypothèses énumérées par l'article D 3131-4 :

« 1° Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ; 2° Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ; 3° Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ; 4° Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ; 5° Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée ».

L'encadrement des compétitions sportives nécessitant un déplacement pourrait sans doute bénéficier d'une dérogation à la durée de repos quotidien au titre des alinéas 1 et 2.

En toute hypothèse, la dérogation conventionnelle ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deça de neuf heures (article D 3131-6).

Elle peut en revanche être cumulée à la dérogation à la durée quotidienne de travail effectif, ce qui aurait pour effet de porter l'amplitude de la journée de travail à 15 heures, dont 12 heures de travail effectif.

Enfin, le bénéfice des dérogations à la durée du repos quotidien est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés concernés (D 3131-2).

4/ Conclusion

- L'encadrement des compétitions extérieures par des salariés des associations sportives nécessite un aménagement de la durée effective de travail quotidien dès lors que ces compétitions excèdent pour un ou plusieurs de ces salariés 10 heures de travail effectif ou 13 heures d'amplitude horaire.

- Un accord d'entreprise peut aménager, pour ces journées de compétitions, une amplitude horaire maximum de 15 heures, dont 12 heures de travail effectif. Le cas échéant, il faut donc organiser le planning de telle manière que chaque salarié puisse bénéficier d'un temps cumulé de pause d'au moins 3 heures au cours de ces quinze heures. Si la journée de compétition est inférieure à 15 heures, le temps de pause cumulé à respecter diminuera au prorata (2 heures de pause minimum pour une journée de 14 heures, 1 heure de pause minimum pour une journée de 13 heures).

Les temps de trajet seront considérés comme des temps de pause pour les salariés pouvant librement disposer de leur temps pendant le trajet.

- Une dérogation à la durée quotidienne de travail effectif et au temps de repos quotidien peut également être demandée à l'inspection du travail, pour le cas particulier des journées de compétitions organisées à l'extérieur. Dans ce cadre, les textes ne prévoient pas de limites de durée de la journée de travail effectif, ni de limites relatives au repos minimum quotidien, celles-ci étant à l'appréciation discrétionnaire de l'administration du travail.

Compte tenu de sa simplicité, et des délais rapides de réponse (15 jours à compter de la demande), cette solution peut être préalablement envisagée.