

## Chapitre 3 – Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés

### **Article 10 : Comité d'entreprise**

Texte actuel	Nouveau texte proposé
<p><u>1. Création</u></p> <p>Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.</p> <p>Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au comité d'une part, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute (art L 434-8) et d'autre part, une subvention destinée au financement des œuvres culturelles et sociales qui ne peut pas être inférieure à 1% de la masse salariale brute.</p>	<p><u>1. Création</u></p> <p>Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein).</p> <p><i>Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise.</i></p> <p><i>L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles du code du travail.</i></p>

#### Exposé des motifs :

En l'état, ce dispositif est dérogatoire au droit commun, extrêmement coûteux et contraire à l'effet souhaité à savoir qu'aucune entreprise de moins de 50 salariés ne créera volontairement de comité d'entreprise eu égard à son coût.

Afin de rendre ce dispositif plus efficient, il est proposé de reprendre les stipulations du code du travail.

## Chapitre 6 – Le Temps de Travail

### Article 29 : Heures supplémentaires

Texte actuel	Nouveau texte proposé
<p><b>1. Définitions et conditions générales</b></p> <p>Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– jusqu’à 90 heures, le salarié est tenu d’effectuer les heures supplémentaires que l’employeur lui demande de réaliser ;</li><li>– au delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.</li></ul> <p>Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci – dessous définies</p> <p><b>2. - Majoration ou repos compensateur de remplacement</b></p> <p>Toute heure effectuée au delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions de l’article L.212.5 du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.</p> <p>Avec l’accord préalable de l’employeur sur la formule choisie, les salariés administratifs et assimilés peuvent prétendre, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, soit au repos compensateur consécutif à celles-ci.</p> <p><b>3. - Repos compensateurs obligatoires</b></p> <p>Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d’heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié, conformément aux dispositions de l’article L. 212-5-1 du Code du travail, à un repos compensateur défini comme suit :</p> <p><b>3.1. - Conditions d’acquisition du droit au repos</b></p> <p>a) Dans les entreprises d’au plus 20 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d’heures: la durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures.</li></ul>	<p><b>1. Définitions et conditions générales</b></p> <p>Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– <i>jusqu’à 150 heures (130 heures en cas d’application d’un accord de Modulation) le salarié est tenu d’effectuer les heures supplémentaires que l’employeur lui demande de réaliser.</i></li><li>– au delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.</li></ul> <p>Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci – dessous définies</p> <p><b>2. - Majoration ou repos compensateur de remplacement</b></p> <p><i>Toute heure effectuée au delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.</i></p> <p>Avec l’accord préalable de l’employeur sur la formule choisie, les salariés administratifs et assimilés peuvent prétendre, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale, soit au repos compensateur consécutif à celles-ci.</p> <p><b>3. - Repos compensateurs obligatoires</b></p> <p><i>Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d’heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié, conformément aux dispositions du Code du travail, à un repos compensateur défini comme suit :</i></p> <p><b>3.1. - Conditions d’acquisition du droit au repos</b></p> <p>a) Dans les entreprises d’au plus 20 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d’heures: la durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures.</li></ul>

- b) Dans les entreprises de plus de 20 salariés :
- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
  - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures.

### **3.2. - Conditions d'utilisation du droit au repos**

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Le repos sera pris conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devront être tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et annexés au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

- b) Dans les entreprises de plus de 20 salariés :
- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
  - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures.

### **3.2. - Conditions d'utilisation du droit au repos**

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

*Le repos sera pris conformément aux dispositions du Code du travail.*

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devront être tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et annexés au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

### Exposé des motifs :

Dans un souci d'efficacité, il est proposé d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires :

- de manière limitée et en dessous du plafond légal,
- afin de répondre aux besoins et attentes des clubs employeurs.

## Article 31 : Repos hebdomadaires et jours fériés

Texte actuel	Nouveau texte proposé
<p><u>2. Modalités</u></p> <p>Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.</p> <p>Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata-temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.</p>	<p><u>2. Modalités</u></p> <p><i>Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement, l'encadrement ou l'organisation d'activités sportives.</i></p> <p>Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.</p> <p>Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata-temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.</p>

### Exposé des motifs :

L'article 31.2 est issu de la C.C.N.S. Lors de sa transposition, le 1<sup>er</sup> paragraphe avait été oublié.

Il est proposé de reprendre le paragraphe oublié et de le compléter par le terme « organisation » afin de couvrir les besoins des clubs employeurs dans notre secteur.