

EXTENSION DE L'ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE DANS LA BRANCHE DU SPORT

Le 22 janvier 2021 (JORF n°0020 du 23 janvier 2021), la ministre du Travail a pris un arrêté portant extension de l'accord collectif relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu le 4 décembre 2020, dans le cadre de la convention collective nationale du sport (IDCC 2511).



Fanny Renou
Avocate au sein du cabinet Edgar Avocats et spécialiste du secteur sportif

Cet arrêté d'extension rend obligatoires, pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée conclu par les partenaires sociaux de la branche du Sport.

Pour rappel, en date du 4 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche du Sport, face aux difficultés sociales et économiques du secteur liées à la crise sanitaire, ont conclu un accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).

Cet accord prévoit notamment que toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Sport du 7 juillet 2005 ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD négocié au sein de la branche.

Au sein de ces structures, tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail,

peuvent bénéficier du régime d'indemnisation prévu par l'accord relatif à l'APLD.

« Cet accord de branche prévoit la possibilité pour les structures, en cas de circonstances exceptionnelles, et après autorisation de l'autorité administrative, de réduire l'horaire de travail à 50% de la durée légale du travail »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cet accord de branche prévoit la possibilité pour les structures, en cas de circonstances exceptionnelles, et après autorisation de l'autorité administrative, de réduire l'horaire de travail à 50% de la durée légale du travail.

S'agissant de l'indemnité dont le salarié bénéficie dans le cadre de l'activité partielle de longue durée, l'accord de branche reprend les dispositions légales et réglementaires en fixant cette indemnité horaire minimale à 70% de la rémunération brute du salarié, plafonnée à 70% de 4,5 SMIC.

L'accord de branche renvoie également aux dispositions légales et réglementaires pour la fixation de l'allocation perçue par l'employeur.

En outre, l'accord prévoit que les structures mettant en application le dispositif d'APLD devront prendre des engagements en matière d'emploi. Concrètement, elles devront s'engager, *a minima*, à ne pas licencier pour motif économique, durant l'application du dispositif, les salariés placés en APLD au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle versées par l'État.

Enfin, l'accord de branche prévoit que la mise en place de l'APLD au sein des structures de moins de 50 salariés ETP, qu'elles soient ou non pourvues d'un CSE, et les structures de 50 ETP ou plus dépourvues de CSE, pourra se faire par décision unilatérale de l'employeur.

Cependant, pour les structures de 50 ETP et plus pourvues d'un CSE, la mise en place de l'APLD devra être mise en œuvre par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou groupe.

À défaut d'accord collectif au sein de ces structures, le dispositif d'APLD ne pourra pas être mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur sur le fondement de l'accord de branche.

Le cabinet [Edgar Avocats](#) se tient à la disposition des acteurs du sport pour les accompagner dans l'analyse de leurs besoins ainsi que, le cas échéant, dans la mise en place de l'activité partielle de longue durée au sein de leurs structures.

Fanny Renou,
avocate au sein du cabinet Edgar Avocats
et spécialiste du secteur sportif