



## Édito

### AXEA : une nouvelle solution de gestion pour les employeurs sportifs

Conscient que la fonction employeur est de plus en plus complexe, en particulier sur le plan administratif, Profession Sport et Loisirs a décidé de renforcer son accompagnement auprès des employeurs du sport en créant un nouveau service : Axea.

Né dans le cadre de la convention nationale signée le 23 décembre 2009 entre l'ACOSS (l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale, qui est en résumé l'agence nationale des URSSAF) et Profession Sport et Loisirs, le dispositif Axea s'adresse principalement, mais pas seulement, aux associations utilisatrices du chèque emploi associatif.

Axea permettra aux employeurs sportifs, pour une somme annuelle modique, de bénéficier d'une mise en conformité de leurs déclarations sociales, notamment en matière de formation professionnelle et d'une mise à jour de leur dossier employeur, permettant ainsi une meilleure sécurisation dans leurs rapports tant avec les administrations (URSSAF, Inspection du travail), qu'avec les salariés et les autres interlocuteurs (caisses de retraite, OPCA...). Cette offre complète la gamme des services d'informations et de diagnostics permettant la mise en œuvre et l'actualisation de la réglementation liée aux emplois.

Il est important de noter que ce service s'inscrit dans le cadre d'une charte de qualité avec l'ACOSS.

Axea et sa formule Axea + ont été lancés officiellement le 12 Juin 2010 lors de l'assemblée générale du Groupement National Profession Sport & Loisirs. Ils seront étendus à l'ensemble du territoire au cours du second semestre 2010.

**Alors, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre association profession sport !**

► **Pour en savoir plus :**  
[www.profession-sport-loisirs.fr](http://www.profession-sport-loisirs.fr)

**Nicolas VERDON**  
Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

# L'essentiel de l'actualité sociale

## Les textes législatifs et réglementaires

### Remplacement de salariés en formation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Décret n° 2010-290 du 17 mars 2010 - JO du 19/052010.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, afin de favoriser le départ en formation, un salarié peut être recruté, à un moindre coût, pour remplacer un salarié partant en formation pour le compte de l'entreprise. Les rémunérations du salarié remplaçant peuvent en effet être prises en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel l'entreprise adhère (UNIFORMATION et AGEFOS PME dans le secteur du sport). La prise en charge est toutefois doublement plafonnée.

Elle ne peut intervenir que :

- sur la base du taux horaire du Smic brut,
- dans la limite de 150 heures de formation.

**En pratique : la limite de 150 heures de formation permet de recruter un salarié en contrat à durée déterminée pendant environ un mois ; toutefois, la prise en charge n'est totale que si le salarié est payé au Smic.**

### Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : période d'immersion

Arrêté du 23 février 2010, JO du 3 mars 2010.

La convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs, dans le cadre d'une convention de mise à disposition.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat d'accompagnement dans l'emploi. Le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur.

L'avenant doit comporter les clauses obligatoires suivantes :

- la reproduction des clauses et mentions de la convention de mise à disposition ;
- l'indication que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié ;

L'indication que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou sa décision d'y mettre fin par anticipation ne peut fonder un licenciement, une sanction disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire.

Le salarié ne peut par ailleurs être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

### ➤ **Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) « passerelle »**

Instr. DGEFP n° 2010-11 du 22 mars 2010.

Le dispositif est étendu à tous les employeurs du secteur non marchand, dont les associations sportives.

Rappelons que le CAE-passerelle, qui a été mis en place en mai 2009 dans le cadre du plan jeunes, est un contrat aidé proposé à un jeune de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail pour lui permettre d'acquérir une première expérience professionnelle. L'objectif du programme étant de créer des passerelles entre les employeurs de contrats aidés et les entreprises grâce notamment à des périodes d'immersion.

### **L'avènement du « service civique »**

Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010

La loi du 10 mars 2010 relative au service civique permettra aux organismes sans but lucratif agréés par l'agence du service civique, de conclure par écrit un contrat de service civique. Ce contrat organise une collaboration en vue d'effectuer **une mission d'intérêt général pouvant revêtir un caractère sportif**. Cependant, il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois concernant l'engagement de service civique (réservé aux 16-25 ans), et de 6 à 24 mois pour le volontariat de service civique (+ de 25 ans ou 18-25 ans par dérogation). Ce contrat est conclu pour une durée d'au moins 24 heures par semaine sur toute la durée du contrat, mais peut varier d'une semaine à une autre. Une indemnisation est prise en charge par l'Etat.

## La jurisprudence

### **Pas d'avenant à un contrat de travail aidé sans avenant à la convention conclue avec l'Etat**

(Cass. Soc., 24 mars 2010, n°07-44.541)

Les contrats aidés font l'objet d'une convention signée avec l'Etat ou l'organisme habilité, en marge du contrat de travail conclu entre le salarié et l'employeur (cf. notre dossier pratique en ce qui concerne le CUI-CAE). C'est ainsi que les missions prévues dans le contrat de travail doivent correspondre à celles prévues dans la convention, de manière à toujours être en conformité avec l'objectif d'insertion professionnelle convenu.

Dans cette affaire, une association sportive avait recruté une salariée en contrat emploi solidarité en qualité d'ouvrière puis avait conclu, en partie sur la même période, une autre « convention » avec cette

même salariée, cette fois en qualité de gardienne. L'association estimait qu'il s'agissait d'un avenant au contrat emploi solidarité. La salariée estimait quant à elle qu'il s'agissait d'un nouveau contrat de travail.

Les juges ont estimé que le recours à un contrat emploi-solidarité, qui a pour but de faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, étant subordonné à la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'organisme employeur, il ne peut être conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de ce contrat un avenant à ce contrat puisqu'il modifie la nature des activités faisant l'objet de ce contrat et le montant de la rémunération correspondante.

En définitive, on doit retenir qu'un document signé entre l'employeur et le salarié ne peut être considéré comme un avenant que dans la mesure où, parallèlement, il a fait l'objet d'une déclaration et d'une adaptation de la convention signée avec l'Etat ou son représentant. A défaut, le salarié peut se prévaloir d'un contrat de travail de droit commun. Cette solution semble parfaitement transposable en matière de CUI-CAE (cf. notre dossier pratique).

### **Un salarié qui refuse délibérément de signer son CDD ne peut obtenir sa requalification en CDI en invoquant l'absence d'écrit**

(Cass. Soc. 24 mars 2010, n°08-45.552)

En principe, en l'absence d'écrit, un salarié est présumé être engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'entreprise doit donc veiller à ce que le salarié lui retourne le contrat signé dans les plus brefs délais.

Cette règle a cependant des limites qui tiennent à la volonté de fraude du salarié. Dès lors, il ne suffit pas que le salarié n'ait pas signé le contrat ou qu'il ait refusé de le signer ; il faut encore établir qu'il a refusé de le signer dans une intention frauduleuse. Un problème de preuve peut donc se poser. Dans la présente affaire, l'intéressé (en l'occurrence travailleur temporaire mis à disposition) avait déclaré devant les salariés de l'entreprise de travail temporaire qu'il refusait de signer les contrats car il connaissait la loi et qu'il voulait se faire embaucher par l'entreprise utilisatrice. La preuve d'un refus frauduleux était ainsi établie.

Même si l'affaire concernait une entreprise de travail temporaire et donc la mise à disposition de salariés, la solution a une portée plus générale. Pour éviter ce type de contentieux, mieux vaut donc toujours faire signer le CDD avant ou au moment de la prise de fonction.

### **Les frais professionnels ne peuvent être à la charge des salariés**

(Cass.soc., 25 mars 2010, n°08-43.156)

Les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur, dès lorsque le salarié justifie les avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur. Il est toutefois possible de prévoir une clause dans le contrat de travail selon laquelle le salarié en conserve la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire. En revanche, la clause du contrat de travail qui met à la charge d'un salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle n'est pas valable.

Dernière minute :

### **Contrat de travail intermittent et décompte hebdomadaire des heures supplémentaires**

(Cass. soc., 16 juin 2010, n° 08-43.244)

Il résulte des dispositions des articles L. 3123-31, L. 3123-33 et L. 3121-22 du Code du travail que le contrat de travail intermittent ne constitue pas, en soi, une annualisation du temps de travail autorisant l'employeur à ne décompter les heures supplémentaires qu'au-delà de la durée annuelle légale ou conventionnelle. Ainsi, les heures supplémentaires doivent être décomptées, sauf exception légale ou conventionnelle, par semaine travaillée.

### **Convention collective nationale du sport (CCN du Sport)**

Jusqu'alors, la CCN du Sport ne s'appliquait pas aux entreprises de droit privé à but lucratif exerçant des activités à titre principal récréatives et /ou de loisirs sportifs (par exemple, les clubs de fitness). Celles-ci relevaient de la convention collective des espaces de loisirs, d'attraction et culturels.

Depuis le 7 avril 2010, date de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 37 bis à la CCN du Sport, ces entreprises sont maintenant soumises aux dispositions de la CCN du Sport, au même titre qu'une association sportive qui aurait en tout ou partie la même activité.

A titre indicatif, cet avenant précise, par les codes NAF, les activités concernées par le champ d'application de la CCN du Sport : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).



# Dossier Pratique



## Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Les associations sportives font régulièrement appel aux dispositifs d'aide à l'emploi car ils permettent, grâce aux aides financières et (ou) exonérations de charges sociales, de réaliser des embauches. Parmi ces dispositifs, le CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) s'adresse plus spécifiquement aux employeurs du secteur non marchand, dont font parties les associations sportives.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) intervient en amont du CAE (mais aussi du CIE (contrat initiative emploi) pour les employeurs du secteur marchand).

Le contrat unique d'insertion est donc constitué d'une part d'un contrat de travail de droit privé et d'autre part, d'une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et l'organisme prescripteur (en principe pôle emploi).

### Quelles sont les principales caractéristiques du CUI-CAE ?

L'objet du CUI-CAE est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il peut être soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée. Il portera sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. Pour le CDD, la durée est identique à celle de la convention, pour une durée minimum de 6 mois. Le contrat peut être prolongé, sous réserve de la prolongation de la convention, dans la limite de 24 mois ou 5 ans pour certains salariés (notamment les salariés de plus de 50 ans).

Concernant le temps de travail, la durée hebdomadaire doit être comprise entre 20 et 35 heures.

L'employeur rompant le contrat de travail avant son terme doit rembourser les sommes perçues au titre de la convention individuelle, ainsi que les exonérations, sauf si la rupture du contrat à durée indéterminée s'effectue au cours de la période d'essai ou si elle est relative soit à un licenciement justifié (faute grave, force majeure...), soit à une rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article L. 1237-11 du code du travail. Il en sera de même pour le contrat unique d'insertion revêtant la forme d'un CDD dès lors que la rupture résulte d'une faute grave, d'une force majeure, de la volonté claire et non équivoque des parties, ou encore si elle est effectuée au cours de la période d'essai.

**Attention :** l'employeur a 7 jours pour informer l'autorité signataire de la convention individuelle mais aussi l'organisme de versement des aides de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

### Quels avantages financiers ?

Pour les embauches en CUI-CAE un **plafond** est fixé à hauteur de 95% du SMIC brut. Il est nécessaire de se rapprocher du Pôle Emploi du département concerné afin de prendre connaissance des barèmes exacts.

De plus, ce contrat permet à l'employeur d'être exonéré pour toute la durée du contrat des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales, de la taxe sur les salaires, d'apprentissage, et effort construction.

### Comment procéder ?

Avant toute embauche, il est fortement conseillé d'établir un document financier prévisionnel car une partie du salaire demeure à la charge de l'association. Il faut donc s'assurer de la capacité de l'association à financer ne serait-ce qu'une partie du coût de l'emploi.

Vous pouvez utilement vous adresser à votre association PROFESSION SPORT, notamment en ce qui concerne le projet de recrutement, sa pérennité, mais aussi, la personne à recruter (**cf. Le conseil de Profession sport et loisirs page 4**).

Ensuite, il importe de prendre attache avec le Pôle Emploi (qui est généralement l'interlocuteur en la matière), afin de signer une convention.

Un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans devra être désigné.

Enfin, il faut établir le contrat de travail et attacher une importance particulière à son contenu, de manière d'une part à sécuriser la relation de travail et d'autre part à bien définir les obligations du salarié et de l'employeur.



Je règle par chèque à l'ordre de :  
**Profession Sport et Loisirs**

Oui : je m'abonne à 6 lettres par an pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter du groupement avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

**Profession Sport et Loisirs  
Cité Administrative Duperré  
5, place des Cordeliers  
17000 La Rochelle**

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : .....

Ville : .....

E-mail : .....

Structure : .....

Fonction : .....

## Coupon d'abonnement :



# Questions Réponses

**Un salarié à temps partiel a un horaire fixé à 20 heures par semaine dans son contrat de travail. Or, l'activité du club nécessite de faire varier ces horaires de sorte qu'il y a des semaines parfois inférieures à 20 heures et parfois supérieures à 20 heures. Comment gérer cette situation ?**

Manifestement, ce salarié dispose actuellement d'un contrat à temps partiel « classique » qui impose à l'employeur d'assurer à minima la rémunération contractuellement prévue à hauteur de 20 heures par semaine.

Si le club veut faire varier le temps de travail à plus ou moins 20 heures, il faut opter pour le régime de la modulation du temps de travail, tel que prévu par la CCN du sport (article 5.2.4).

Pour autant, la mise en place du temps partiel modulé ne saurait être imposée au salarié sans son accord. En effet, il a été jugé que le passage d'un travail à temps partiel à un travail à temps partiel modulé ne saurait être imposé au salarié car cela constitue une modification de son contrat de travail (Soc. 20 février 2008, n°06-43.349).

En tout état de cause, cette mise en œuvre de la modulation du temps de travail doit respecter les modalités prévues par la CCN du Sport (articles 5.2.4.1 et suivants), à savoir notamment :

- une durée minimale qui ne peut pas être inférieure à 2 heures par jour et 28 heures par mois ;
- une variation de l'horaire limitée à plus ou moins 1/3 de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat ;
- l'impossibilité de dépasser 35 heures sur une semaine prise isolément ;
- la fixation d'un programme annuel indicatif et des modalités particulières pour communiquer ces horaires (à savoir consulter préalablement les délégués du personnel s'ils existent et porter les horaires à la connaissance des salariés 1 mois avant leur entrée en vigueur), et pour modifier ces horaires (délais de prévenance d'au moins 7 jours).

**Notre association a pour habitude de verser une prime annuelle à ses salariés, sans que rien n'ait jamais été écrit. Pour des raisons financières, nous sommes contraints de réduire cette prime. Est-ce possible ?**

L'avantage versé constitue manifestement un usage d'entreprise qui revêt un caractère obligatoire dès lors qu'il est fixe, constant et général (c'est-à-dire qu'il est versé à tous les salariés ou une catégorie d'entre eux). Toutefois, un usage d'entreprise ne revêtant pas un caractère contractuel, l'employeur a la possibilité de le remettre en cause. Mais une procédure spécifique doit être respectée à savoir :

- informer les représentants du personnel ;
- informer individuellement les salariés (l'écrit est fortement recommandé) ;
- respecter un délai de prévenance suffisant entre l'information et la diminution ou la suppression de l'avantage.

A défaut de respecter cette procédure, l'employeur ne peut valablement réduire ou supprimer l'avantage.



## Le conseil de profession sport & loisirs

### Recruter un salarié dans le cadre d'un emploi aidé

Le recours aux « contrats aidés », tel que le CAE, permet aux associations, sur un plan financier, de pouvoir procéder plus sereinement à un recrutement. Mais cela ne signifie pas pour autant que tous les problèmes sont réglés.

En effet, l'emploi aidé ne doit pas être perçu comme un moyen de remplacer, à meilleur coût et au besoin par des contrats aidés successifs, un ou plusieurs emplois permanents. Dans cette situation, ce type de contrat ne viendrait au final que combler les difficultés financières structurelles de l'association.

Au contraire, l'embauche doit s'inscrire dans un réel processus de développement de l'activité.

Aussi, dans tous les cas, il faut évaluer, sur la durée de l'aide de l'état, quel est le coût résiduel de l'emploi. Même avec une aide maximale à hauteur de 95% du SMIC et une exonération de certaines cotisations patronales, il demeure un coût à la charge de l'association qu'il convient de quantifier précisément, afin de l'inclure dans le budget prévisionnel.

Ensuite, se posera précisément la question de la pérennisation du poste, c'est-à-dire de la capacité de l'association à créer de nouveaux revenus, notamment par l'emploi lui-même et permettant de maintenir le salarié dans cet emploi ou de le faire évoluer vers un autre emploi. La question de la pérennisation du poste sera d'autant plus importante si le choix se porte sur un contrat de travail à durée indéterminée, puisque les aides de l'Etat s'arrêteront alors que le contrat du salarié, lui, continuera.

Tout ceci invite les dirigeants à s'interroger en amont sur le positionnement de l'emploi dans le cadre du projet associatif. Une fois l'emploi créé, il importe aussi de suivre son évolution compte tenu des prévisions qui auront été faites. Or, trop souvent ce suivi n'est pas réalisé, ce qui peut aboutir à des échecs alors que le potentiel de développement était là !

Pour toutes ces approches prévisionnelles ainsi que pour le suivi du projet, vous pouvez vous faire accompagner par votre association Profession Sport.

La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet Jacques BARTHELEMY et associés.

JACQUES BARTHÉLÉMY  
& ASSOCIÉS

13 bureaux en France

174, rue de Créqui - Le Thémis  
Contact : 69422 LYON Cedex 03  
Tel : 04.72.84.46.46

E-mail : lyon@jacques-barthelemy-associes.com  
www.jacques-barthelemy-associes.com

profession sport & loisirs  
GROUPEMENT NATIONAL

Cité Administrative Duperré  
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle  
Tel: 05 46 27 89 55

E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr  
www.profession-sport-loisirs.fr