

La lettre de l'employeur sportif



profession sport & loisirs
GROUPEMENT NATIONAL

Numéro **03**

janvier 2009

Édito

Travailler plus pour... cotiser plus !

Notre système de retraite par répartition basé sur la solidarité implique le financement des pensions de retraite par les actifs. La durée de vie s'allongeant, un réajustement de l'équilibre du système s'impose. Le législateur cherche donc des moyens juridiques pour que les salariés cotisent plus longtemps.

Dans la relation employeur-salarié, l'initiative de la rupture incombe soit au salarié - il s'agit d'un départ à la retraite - soit à l'employeur - il s'agit alors d'une mise à la retraite. Dans la seconde hypothèse, l'employeur ne pouvait jusqu'alors mettre à la retraite un salarié qu'à compter de ses 65 ans, sauf si un accord collectif étendu prévoit d'autres modalités. Ce n'est pas le cas de la CCN du Sport. Au contraire, une mise à la retraite entre 60 et 65 ans est possible dans la branche de l'Animation jusqu'au 31 décembre 2009 sous réserve que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'il existe des contreparties en termes d'emploi (embauche ou évitement d'un licenciement économique notamment).

Quoi qu'il en soit, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 met en place une nouvelle procédure de questionnement, obligeant l'employeur à interroger le salarié sur son intention de quitter l'entreprise et ce, jusqu'à 70 ans ! Nous y reviendrons d'ailleurs dans le présent numéro. Cet amendement (qui n'est pas sans rappeler sous certains aspects la célèbre affaire "Guy ROUX") permet donc aux seniors de choisir librement jusqu'à 70 ans le moment de profiter de leur retraite... bien méritée !

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Arnaud PILLOIX

Avocat

Cabinet Jacques BARTHELEMY et associés

L'essentiel de l'actualité sociale

Les textes législatifs et réglementaires

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 – JO du 18 décembre 2008)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 contient un certain nombre de dispositions intéressant directement l'entreprise, dont celles ci-dessous.

Prise en charge des frais de transport domicile lieu de travail

La loi généralise le dispositif de prise en charge des frais de transport qui était déjà en vigueur dans la région Ile de France. Il est fait obligation à l'employeur de prendre en charge, dans une proportion et dans des conditions déterminées par décret, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes.

S'agissant de la prise en charge des frais de transports personnels (véhicule), elle n'est pas imposée, mais l'employeur **peut décider** de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques pour ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile de France et d'un périmètre de transports urbains ;
- ou, pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

La décision de l'employeur est prise après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

Un décret doit déterminer les modalités de prise en charge des frais de transport pour les salariés ayant plusieurs employeurs et les salariés à temps partiel.

Concernant les avantages sociaux et fiscaux :

- la prise en charge par l'employeur des titres de transport collectif est exonérée de charges fiscales et sociales, dans la limite des frais réellement engagés ;
- la prise en charge de tout ou partie des frais de carburant n'est exonérée fiscalement et socialement, que dans la limite d'une somme de 200 euros par an et par salarié.

Cumul emploi-retraite

Les nouvelles dispositions visent à lever les obstacles qui empêchent aujourd'hui les retraités qui le souhaitent de reprendre librement une activité professionnelle, tout en veillant à ne pas inciter les assurés à liquider leur pension prématurément.

Sous réserve qu'ils aient liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires dont ils ont relevé, ils pourront désormais cumuler sans aucune restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle à partir de 60 ans s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, à défaut, à partir de 65 ans.

Les règles de cumul d'un emploi et d'une retraite actuellement en vigueur pour chaque régime seront maintenues pour les assurés ne respectant pas ces conditions. (...)

À savoir aussi en bref

Contrats d'insertion

À côté de la nouvelle prestation RSA appelée à remplacer à effet du 1^{er} juin 2009 le RMI et l'API, il est créé, par la loi du 1^{er} décembre 2008, un nouveau contrat : le contrat unique d'insertion. Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats initiative emploi (CIE) sont par ailleurs aménagés.

Le contrat unique d'insertion et les aménagements apportés au contrat d'accompagnement dans l'emploi et au contrat initiative emploi n'entreront en vigueur que le 1^{er} janvier 2010, date à laquelle seront supprimés le contrat d'avenir et le contrat insertion-revenu minimum d'activité.

(...)

Départ et mise à la retraite dans l'entreprise

Rappelons tout d'abord la différence entre départ à la retraite et mise à la retraite. Le départ à la retraite est une décision du salarié de quitter l'entreprise, en principe à partir de 60 ans, qui constitue l'âge de liquidation de la retraite. La mise à la retraite intervient sur une décision de l'employeur : elle ne pouvait jusqu'alors se faire avant l'âge de 65 ans (à noter que les dispositions de la CCN du Sport, article 4.4.2.3, qui prévoyaient une mise à la retraite à partir de 60 ans n'avaient pas été validées par le Ministre du travail).

La loi a modifié les dispositions du Code du travail relatives à **la mise à la retraite**. C'est ainsi qu'est repoussé à 70 ans l'âge auquel l'employeur peut mettre un salarié à la retraite d'office. Entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite est soumise à l'accord du salarié, la loi mettant en place une procédure de questionnement sur les intentions du salarié quant à sa volonté de partir à la retraite.

Ainsi et contrairement aux idées reçues, la loi n'impose absolument pas aux salariés de travailler plus longtemps.

Pour savoir comment procéder pour mettre à la retraite un salarié, se référer à notre "dossier pratique".

Mesures en faveur des revenus du travail

Les dispositions mises en œuvre par la loi du 3 décembre 2008 visent à améliorer les revenus du travail. Toutes les mesures ne sont pas nécessairement applicables ou opportunes au sein des petites associations. On peut néanmoins retenir les mesures en matière **d'intéressement collectif aux résultats de l'entreprise**, ce dispositif avantageux sur le plan social voir fiscal pouvant parfaitement être mis en place au sein d'associations, même de petite taille dès lors que les 2/3 du personnel sont d'accord. C'est ainsi qu'il est mis en place un crédit d'impôt pour les associations assujetties qui décideraient de mettre en place l'intéressement ainsi que la possibilité de verser en plus une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1500 euros par salarié avant le 30 septembre 2009.

On ne peut qu'encourager les associations à réfléchir sur l'opportunité de mettre en œuvre un accord d'intéressement.

Pour en savoir plus : Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 – JO du 04/12/2008 et Code du travail article 3311-1 et suivants.

Un contrat à durée déterminée d'insertion est créé pour les structures d'insertion par l'activité économique. Des dispositions sont également prévues en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Pour en savoir plus : Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 – JO du 03/12/2008

Fixation du Smic

La revalorisation annuelle du Smic s'effectuera à compter de 2010 au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'année 2009, la date reste fixée au 1^{er} juillet (Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 – JO du 04/12/2008).

Plafond de la sécurité sociale pour 2009

Les plafonds applicables au calcul des cotisations sociales ont été fixés pour l'année 2009. Selon la périodicité du versement des rémunérations, ils s'établissent à :

- 34 308 euros si les rémunérations sont versées par année ;
- 8 577 euros si les rémunérations sont versées par trimestre ;
- 2 859 euros si les rémunérations sont versées par mois ;
- 1 430 euros si les rémunérations sont versées par quinzaine ;
- 660 euros si les rémunérations sont versées par semaine ;
- 157 euros si les rémunérations sont versées par jour ;
- 21 euros si les rémunérations sont versées par heure pour une durée de travail inférieure à cinq heures.

(Décret n° 2008-1394 du 19 décembre 2008 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2009 – JO du 24 décembre 2008)

Une nouvelle aide à l'embauche pour les entreprises de moins de dix salariés

Pour un salaire égal au SMIC, cette nouvelle aide est de 184,94 euros maximum par mois. Elle décroît ensuite pour être nulle dès lors que le salaire atteint le SMIC majoré de 60%. Des conditions sont requises pour en bénéficier, à savoir notamment de ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste objet du recrutement et ce, 6 mois avant ce recrutement. De la même manière il n'est pas possible en principe de bénéficier de l'aide pour réembaucher un salarié ayant été licencié dans les 6 mois précédents. L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement de cotisations sociales et d'assurance chômage. La demande doit être faite par l'employeur au nouveau "pôle emploi". L'aide n'est pas cumulable notamment avec l'aide au titre des contrats d'avenir, CIE, CIRMA, CAE, apprentissage, mais est cumulable avec la réduction FILLON.

(Décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 – JO du 20 décembre 2008)

La convention collective nationale du sport

De nouveaux avenants ont été étendus par arrêté du 3 décembre 2008. Ils sont donc obligatoirement applicables à tous les employeurs :

- l'avenant n° 26 du 21 avril 2008, relatif au droit individuel à la formation. **À noter** que certaines dispositions de cet avenant ont été étendues sous réserve du respect du Code du travail. Il précise les modalités d'acquisition et d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) tant pour les salariés sous CDI que pour ceux sous CDD.
- l'avenant n° 27 du 21 avril 2008, relatif aux certificats de qualification professionnelle et concerne plus précisément le CQP "éducateur grimpeur d'arbres" (EGA).



Dossier Pratique



Mettre un salarié à la retraite

Quelles sont les obligations mises à la charge de l'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite ?

Rappel des principes

La mise à la retraite est une décision de l'employeur par laquelle il met un terme au contrat de travail du salarié dès lors que ce dernier a atteint un certain âge. Auparavant, la mise à la retraite pouvait intervenir à partir de 65 ans sans accord du salarié et, exceptionnellement, avant 65 ans sur le fondement d'un dispositif particulier (voir nos propos dans la rubrique "actualité"). Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, la mise à la retraite peut intervenir :

- à partir de 70 ans sans l'accord du salarié ;
- entre 65 et 70 ans mais avec l'accord du salarié et selon une procédure spécifique.

Comment procéder ?

• ETAPE 1 : Vérifier que les conditions requises sont réunies

Pour mettre à la retraite un salarié, il est nécessaire de s'assurer au préalable que les conditions requises sont remplies. A défaut, la rupture du contrat de travail s'analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en une mise à la retraite. En pareil cas, le salarié aura le droit de prétendre non seulement à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement au lieu et place de l'indemnité de mise à la retraite, mais aussi à des dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse dès lors que l'âge ne peut constituer un motif de licenciement.

• ETAPE 2 : Notifier la mise à la retraite au salarié

On doit maintenant distinguer selon l'âge du salarié.

Cas d'un salarié de plus de 70 ans

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, aucune procédure d'entretien préalable n'est exigée. Seule est requise la notification de la mise à la retraite.

Il est à noter que rien n'est prévu en la matière au sein de la CCN du sport.

Cette notification peut intervenir avant que le salarié ne remplisse les conditions requises sous réserve qu'à la date d'expiration du contrat, c'est à dire à l'échéance du préavis, celles-ci soient réunies.

S'agissant de la forme de la notification, les textes n'imposent aucune forme particulière ; pour des questions de preuve et notamment du point de départ du préavis, la notification dans la forme recommandée avec accusé de réception ou la remise en main propre contre décharge doit être conseillée (cf. modèle ci-contre). La notification de la mise à la retraite n'a pas besoin d'être motivée, la mise à la retraite en tant que telle constitue la motivation de la rupture du contrat de travail.

Cas d'un salarié dont l'âge est compris entre 65 et 70 ans

Avant la date du 65^{ème} anniversaire du salarié et dans un délai de 3 mois (décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008), l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a interrogé le salarié (décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008) ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur **ne peut faire usage de la possibilité de mettre à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans**. La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

Attention : il y a lieu, dans tous les cas, de respecter, les dispositions protectrices attachées à certaines catégories de salariés (salarié en accident de travail ou une maladie professionnelle, salariés titulaires d'un mandat et bénéficiant à ce titre d'une protection en matière de rupture de leur contrat de travail).

La notification de la mise à la retraite marque le point de départ du préavis dû. La durée de celui-ci est identique à celle du préavis de licenciement.

La convention collective du sport renvoi aux préavis de licenciement prévus à l'article 4.4.1.

• ETAPE 3 : Verser une indemnité de mise en retraite

Tout salarié mis à la retraite doit percevoir une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue par la convention collective.

Dans le cas de la CCN du sport, l'article 4.4.2.2.2 précise que cette indemnité est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4.4.3.3, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 4.4.2.2.1.

Attention car dans tous les cas on doit retenir le montant le plus favorable pour le salarié.

Modèle d'une notification d'une mise à la retraite

Vous remplissez (remplirez) le ... les conditions permettant, en application de l'article L. 1237-5 du Code du travail (et de l'article ... de la convention collective) votre mise à la retraite.

En conséquence, nous vous notifions par la présente cette mise à la retraite qui prendra effet le ... à l'issue du préavis dû, date à laquelle votre contrat sera définitivement rompu.

Eventuellement : Nous vous informons que vous serez dispensé, dès réception de la présente (à compter du ...) de l'exécution du préavis et que vous percevrez en conséquence l'indemnité compensatrice correspondante.



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 :

Adresse :

Code postal : Ville :

E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

Prénom :

Questions Réponses

COMPLÉMENT D'INFORMATION SUR LA QUESTION SUIVANTE DANS LA LETTRE N°2 : La prime d'ancienneté prévue par la CCN du Sport doit bientôt entrer en vigueur. Comment et à qui s'applique-t-elle ?

Lors de notre précédent numéro, nous vous indiquions que le personnel cadre ne bénéficiait pas de la prime d'ancienneté. Précision doit être faite que ce principe **ne s'applique pas pour les cadres du groupe 6** qui peuvent donc prétendre à cette prime. Cela étant, cette disposition est très limitée dans la mesure où seuls sont concernés les cadres salariés d'entreprises comptant moins de 6 salariés en équivalent temps plein (cf. tableau de classification du chapitre 9 de la CCN du Sport). Les autres cadres du groupe 6 étant basculés après 24 mois d'ancienneté dans le groupe 7, ils ne sont donc plus éligibles au bénéfice de cette prime.

Mon association bénéficie de l'intervention de deux fonctionnaires (éducateurs sportifs) mis à disposition. Dois-je les prendre en compte dans les effectifs ?

Les règles en la matière ont récemment évoluées depuis la loi du 20 août 2008 (cf. la lettre n°2). Pour qu'ils soient comptabilisés dans les effectifs, les salariés mis à disposition doivent être présents dans les locaux de l'association et y travailler depuis un an au moins. Il convient donc d'être très vigilant car les seuils de déclenchement, notamment des élections des représentants du personnel, peuvent ainsi être impactés. Il convient également de préciser que ce personnel acquiert ensuite la qualité d'électeur après 12 mois de présence continue et qu'il peut être éligible en qualité de délégué du personnel après 24 mois de présence continue. Toutes ces règles sont également applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

Dans le cadre de la CCN du sport, comment peut-on gérer les stages de mineurs de plusieurs jours nécessitant une présence de l'éducateur, de jour comme de nuit ?

C'est un problème majeur et récurrent dans le secteur du sport. On pourrait être tenté d'appliquer les dispositions de l'article 5.3.3.4 de la CCN du Sport relatives aux heures d'équivalence : une présence nocturne de 11 heures maximum serait ainsi rémunérée sur la base de 2h30 majorées à 25%. D'autres principes sont prévus pour l'accompagnement de journée. Or, ces dispositions n'entreront en vigueur que si un décret intervient. Et il a déjà été jugé qu'un régime d'équivalence prévu par une convention collective ne peut être opposé à un salarié si ce régime n'a pas été relayé par un décret (Soc. 29 juin 1999, n°3341). Dès lors, aujourd'hui, toute heure de surveillance ou d'accompagnement doit être rémunérée dès lors que l'éducateur ne peut vaquer à ses occupations personnelles. La solution peut être, notamment, d'intervenir en binôme, le cas échéant avec un bénévole, de manière à respecter ces principes. Il est enfin à noter que si le régime devenait applicable à l'avenir, seuls les salariés à temps plein seraient concernés (Soc. 27 septembre 2006, n°05-40.948).



Le conseil de profession sport & loisirs

Travailler plus longtemps est une réalité... Alors préoccupons nous de l'évolution des emplois.

Les nouvelles mesures présentées dans ce numéro 3 de "La lettre de l'employeur sportif" le démontrent une nouvelle fois : il est fort probable que les salariés vont, à l'avenir, travailler plus longtemps. Cela n'est pas sans poser de sérieuses difficultés si rien n'est prévu à l'avance par l'employeur pour accompagner le salarié dans toute sa carrière professionnelle et adapter son emploi : usure physique et mentale, démotivation, risque pour la santé et la sécurité, arrêt de travail de longue durée ou à répétition... sont autant de phénomènes connus.

Si l'on prend l'exemple de l'éducateur sportif, il n'est pas évident que son projet professionnel soit d'enseigner jusqu'à la retraite. Bien souvent, une évolution de l'emploi vers une fonction plus "gestionnaire" et moins "sportive" est souhaitée. Parfois même, c'est le choix de la reconversion. Il n'y a rien d'anormal à cela : le métier d'éducateur sportif (comme bien d'autres métiers !) est exigeant physiquement et moralement. Les employeurs ne peuvent ignorer cette réalité.

Les outils sont nombreux pour s'y préparer. A commencer par l'échange et la concertation avec le salarié, notamment à l'occasion d'entretiens individuels annuels plus formels. Ces entretiens permettent régulièrement de faire un point global avec le salarié sur son emploi et sur les perspectives d'avenir. Pour aller plus loin encore, on peut aussi recourir au bilan de compétence. La formation professionnelle constitue également un outil essentiel. Mais dans tous les cas, les actions qui auront été choisies doivent être la suite logique d'une analyse globale portant sur l'évolution du projet associatif et des emplois et s'inscrivant dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

JACQUES BARTHÉLÉMY
& ASSOCIÉS

174, rue de Créqui - Le Thémis
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