



Édito

Les territoires, nouveaux lieux pour un nouveau dialogue social ?

Le 7 juillet 2009 a été adopté par le Conseil Economique Social et Environnemental, un avis et un rapport présentés par Monsieur Jean-Louis WALTER, intitulés « réalité et avenir du dialogue social territorial ». En résumé, les conclusions de l'avis insistent sur l'importance du dialogue social territorial : il constitue une réalité et peut apporter des réponses concrètes aux besoins locaux, actuels ou futurs, mais à la condition de devenir plus structuré et donc plus lisible.

Le groupe représentant les associations a voté l'avis en déclarant notamment que la construction du dialogue social rend indispensable « la mise en cohérence du paysage à l'œuvre sur les territoires » et que « trop d'instances tue la participation, particulièrement au niveau de pertinence requis sur des sujets complexes, chargés d'enjeux pour les populations qui habitent ces territoires et nuit à l'efficacité de la prise de décision en faveur du progrès social et du développement économique ».

La structuration de l'emploi dans le secteur du sport, qui sera le moteur de son développement économique, n'est-il pas précisément un sujet qui doit être aussi débattu dans un dialogue social territorial ? Plus globalement, ce dialogue social, au-delà des seuls partenaires sociaux au sens du Code du travail, ne doit-il pas permettre de donner plus de cohérence et de rationalité entre les différents acteurs (publics et privés), leurs actions et les possibilités de mettre en œuvre des partenariats complémentaires ?

Le mouvement semble enclenché, il faut maintenant le concrétiser, tous ensemble.

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Avocat associé - Conseil en droit social
Cabinet Jacques BARTHELEMY et associés

L'essentiel de l'actualité sociale

Les textes législatifs et réglementaires

Régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail

Une circulaire du 10 juillet 2009 (DSS/DGPD/SD5B/2009/210) précise le régime social des indemnités versées lors de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Lorsque le salarié est en droit de liquider sa pension de retraite sur la base d'un taux plein ou non à la date effective de rupture de son contrat de travail, l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, ainsi qu'à la CSG et la CRDS.

Dans le cas contraire, l'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans le respect des mêmes plafonds que ceux prévus pour l'indemnité de licenciement hors plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle est exonérée de tout prélèvement social et fiscal dans la limite du plus élevé des montants suivants :

- Soit, deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L.241-3 du Code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;
- Soit, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou, à défaut, celui prévu par la loi.

L'indemnité de rupture est également exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou par la loi.

► **Pour en savoir plus** : Circulaire du 10 juillet 2009 (DSS/DGPD/SD5B/2009/210) – Lettre de l'employeur sportif n°1 (dossier pratique).

Portabilité des garanties de prévoyance : quels sont les employeurs concernés ?

Rappel : qu'entend-on par « portabilité des garanties de prévoyance » ?

Le principe de la portabilité des garanties de prévoyance résulte d'un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Son principe général est de permettre à un salarié dont la rupture du contrat ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage (licenciement, rupture conventionnelle) de maintenir, s'il le souhaite, ses garanties de prévoyance pendant un certain temps. Cette obligation de mettre en place et de proposer au salarié ce maintien des garanties appartient à l'employeur. A défaut, sa responsabilité peut-être engagée.

La question qui se pose avec insistance est de savoir si cette obligation de portabilité s'applique pour les employeurs du secteur du sport et plus généralement du secteur associatif.

A ce jour, la réponse est négative. L'obligation de maintien des garanties s'impose aux employeurs adhérents et, depuis le 16 octobre 2009, non adhérents au Medef, à la CGPME ou à l'UPA (organisation syndicales signataires) mais uniquement s'ils appartiennent à une branche d'activité représentée par l'une de ces organisations.

En conséquence, à ce jour, les employeurs des branches d'activité non représentées par ces syndicats, dont le secteur du sport et associatif notamment - ne sont toujours pas soumis à l'obligation de maintien des garanties.

Seul un arrêté dit « d'élargissement » pourrait rendre ce dispositif obligatoire au champ du sport.

Rien n'interdit cependant d'anticiper le dispositif en prévoyant, avec son organisme de prévoyance, les conditions pour pouvoir répondre rapidement à la mise en place de cette obligation.

► **Pour en savoir plus** : accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le sort des contrats de travail en cas de transfert d'activité entre les secteurs public et privé

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009

Les activités sportives font parfois l'objet de changements de gestionnaire : un club municipal pouvant être privatisé ou un club privé pouvant être municipalisé. Cela pose inévitablement la question du transfert des contrats de travail d'une structure à l'autre en application de l'article L.1224-3 du Code du travail. Par la loi du 3 août 2009, le Code du travail a été modifié et surtout précisé en ce qui concerne la question des transferts d'activité, essentiellement dans le sens public-privé.

En résumé, lorsque, par exemple, une association sportive reprend le personnel non titulaire d'une municipalité, l'association devra proposer à l'agent un nouveau contrat de travail de droit privé régi par le Code du travail, en y intégrant les éléments substantiels de l'ancien contrat. Sur ce point, le texte ne fait référence qu'à la rémunération mais on peut aisément imaginer qu'il ne s'agit pas du seul élément concerné. La loi apporte enfin des précisions sur la manière de procéder en cas de refus du salarié de signer son nouveau contrat de travail : dans ce cas, l'association devra s'en séparer en respectant les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

► **Pour en savoir plus** : loi n° 2009-972 du 3 août 2009.

La jurisprudence

Les critères du contrat de travail entre un joueur de football et son club

(Cour de cassation Chambre criminelle 26 mai 2009, n°08-87.585)

On retiendra de cet arrêt l'importance du lien de subordination et d'une rémunération dans la détermination de l'existence d'un contrat de travail, et la nécessité sur ce second point, de toujours justifier les remboursements des frais professionnels afin d'éviter une requalification en salaire voire un délit de travail dissimulé.

- Tout d'abord, le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un contrat de travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Le club était composé à la fois de joueurs sous contrat « fédéral » percevant un salaire et de joueurs amateurs, pour lesquels était versée une somme exonérée de charges sociales. Les joueurs étaient également soumis à une charte interne et par conséquent placés dans un lien de subordination à l'égard de leur club. Il en découlait une obligation d'être présent aux entraînements, la possibilité de faire l'objet d'une retenue sur la rémunération et l'existence d'une commission de discipline.

Ainsi, la Cour de cassation a confirmé la condamnation du club de football amateur pour travail dissimulé. En effet, le club n'avait pas remis un bulletin de paye à des joueurs et n'avait procédé ni à la déclaration nominative préalable à l'embauche ni aux déclarations obligatoires auprès des organismes sociaux.

- Ensuite, la somme forfaitaire destinée à couvrir des frais de déplacement est considérée comme une rémunération dès lors qu'elle ne correspond pas à des frais réels et justifiés

La somme fixe, négociée et non déclarée, perçue par des joueurs de football amateur, destinée à couvrir des frais de déplacement est considérée comme une rémunération dès lors qu'elle ne correspond pas à des frais réels et justifiés. Or, en pratique, les juges constatent que les déplacements des joueurs ne pouvaient que leur occasionner des frais minimes dès lors qu'ils se déplaçaient généralement au moyen de cars loués par le club ou en covoiturage.

La seule différence de catégorie professionnelle, en l'espèce cadre et non-cadre, ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement

(Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675)

Cet arrêt est extrêmement important et s'inscrit dans la construction jurisprudentielle relative à l'égalité de traitement et notamment aux raisons objectives susceptibles de justifier une différence de traitement. En 2008, la Cour de cassation avait déjà censuré la décision d'un employeur d'accorder des tickets restaurants au personnel non cadre. En l'espèce, il s'agissait d'un avantage prévu par accord collectif et consistant à octroyer une semaine de congés supplémentaires pour le personnel cadre : la solution est claire, la seule différence de catégorie professionnelle ne peut justifier une différence de jours de congé payé. Si les différences de traitement ne sont pas exclues, il est nécessaire de s'interroger sur leur bienfondé. Si en matière de ticket-restaurant et de congés payés, une raison objective peut être difficile à trouver, il est des domaines dans lesquelles elle sera peut-être plus aisée, notamment dans certains cas celui de la protection sociale complémentaire, en raison des limitations des prestations servies dans les différents régimes, notamment en fonction du plafond de la sécurité sociale. Par contre, il est permis de s'interroger sur la distinction souvent opérée par les conventions de branche en matière d'indemnité de licenciement, de prévoyance, voire en matière de prime d'ancienneté comme cela est prévu par les dispositions de la CCN du Sport. A suivre...

La clause du contrat de travail subordonnant pour un salarié à temps partiel l'exercice d'une autre activité à une autorisation préalable de l'employeur n'est pas valable

(Cass. soc, 16 septembre 2009, n° 07-45.346)

La clause par laquelle l'employeur soumet l'exercice, par le salarié engagé à temps partiel, d'une autre activité professionnelle, à une autorisation préalable porte atteinte au principe fondamental du libre exercice d'une activité professionnelle et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Au contraire, est valable la clause d'information sur l'exercice d'une autre activité dès lors que celle-ci est indispensable à l'employeur pour vérifier la conformité de la situation de cumul d'emplois. L'employeur doit, en pareil cas, inviter le salarié à mettre fin à une telle irrégularité en choisissant l'emploi qu'il souhaite conserver, avant de mettre en œuvre une procédure de licenciement sachant que le salarié à qui l'employeur demande de réduire son temps de travail pour cause de dépassement de la durée maximale du travail n'est pas tenu d'accepter cette modification du contrat de travail (Cf. lettre de l'employeur sportif n°6, page 2).



Dossier Pratique



Les obligations de l'employeur en matière de prise de congés payés

Rappel des principes généraux

L'employeur est tenu de permettre au salarié de prendre ses congés payés. A défaut de respect de son obligation, l'employeur s'expose au paiement au salarié de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi et à des sanctions pénales (amende de 5^{ème} classe appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions).

De son côté, le salarié doit prendre ses congés pendant la période de prise des congés payés.

La période de prise des congés

On distingue deux périodes de prise des congés. La première concerne la prise du congé principal (ou communément appelé congé « d'été »). Elle est fixée par la CCN du Sport (article 7.1.3) du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Durant cette période, le salarié doit bénéficier au minimum de 12 jours ouvrables consécutifs compris entre deux jours de repos hebdomadaire. La durée du congé pris en une seule fois ne peut en principe excéder 24 jours ouvrables.

La prise du reliquat peut être accordée en une ou plusieurs fois : soit à l'intérieur de la période de prise du congé, soit en dehors, c'est-à-dire durant la seconde période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril (repoussée parfois au 31 mai dans certaines entreprises) et qui constitue la période communément appelée « d'hiver ». Dans ce second cas, cela ouvre droit pour le salarié à des congés supplémentaires appelés jours de fractionnement.

L'employeur doit notifier cette période de prise des congés au minimum deux mois avant son début.

Les jours de fractionnement

Les jours de congés qui n'ont pas été pris sur la période du congé principal (soit 24-12=12 jours maximum de reliquat) donnent lieu à des jours de congés supplémentaires de fractionnement, à raison de :

- 2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors de la période légale est de 6 jours ;
- 1 jour supplémentaire si le reliquat pris hors de la période est compris entre 3 et 5 jours.

En revanche, le fractionnement obligatoire de la 5^{ème} semaine ne donne lieu à aucun jour de congé supplémentaire.

Le salarié peut renoncer à titre individuel aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. Dans ce cas, il appartiendra à l'employeur d'en apporter

la preuve : il est donc nécessaire de formaliser cette renonciation par écrit, par exemple dans le cadre du formulaire de demande de congés payés.

La fixation des dates de congés

Elle appartient à l'employeur qui valide ou non les dates de congés au regard des souhaits éventuellement émis par les salariés.

L'employeur doit fixer l'ordre des départ en congés des salariés après consultation des délégués du personnel en tenant compte des critères suivants :

- La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé du conjoint.
- L'ancienneté des salariés,
- L'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit informer les salariés de leurs dates de vacances par le biais d'un affichage au minimum un mois à l'avance (Article D. 3141-6).

Les dates de congés fixées s'imposent à l'employeur et au salarié qui doivent les respecter. Les dates fixées ne peuvent pas être modifiées dans le mois précédant le départ sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou d'accord des parties (cf. sur ce point également la rubrique question / réponse page 4).

Récapitulatif des obligations de l'employeur :

Avant le 1^{er} mars : informer les salariés de la période de prise des congés par le biais d'un affichage et demander les souhaits (cf. modèle ci-dessous).

« Période de prise des congés

En application des dispositions conventionnelles, la Direction informe le personnel que la période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre 2010.

Il est demandé au personnel de faire connaître ses intentions, dont il pourra être tenu compte, ceci avant le 2010, par l'intermédiaire de la fiche annuelle de congés payés.

Fait à le

La Direction ».

1^{er} mai : Début de la période de prise des congés.

Dans le courant du mois de mai : consulter les délégués du personnel s'ils existent sur l'ordre des départs de congés.

31 mai : Détermination du nombre de jours de congés payés acquis depuis le 1^{er} juin de l'année précédente pour chaque salarié.

1^{er} juin : Communication au salarié de ses dates de congés payés (respect du délai un mois, ce qui nécessite une information plus tôt si des congés sont pris en mai ou juin).



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

Est-il possible de « mettre un salarié en congés » ?

Oui c'est possible puisque c'est l'employeur qui décide de la date de départ en congés des salariés. En revanche, dès lors qu'il s'agit des dates initiales du congé, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un mois en ce qui concerne la communication des dates initialement retenues (cf. notre dossier pratique).

S'il s'agit de modifier des dates de congés, les tribunaux considèrent que le changement des dates de congés moins d'un mois avant le départ des salariés n'est pas abusif s'il est motivé par des nécessités de service caractérisées et si le salarié est dédommagé des frais occasionnés par ce changement. Il s'agit en fait pour l'employeur de justifier de circonstances exceptionnelles, appréciées au cas par cas, et permettant ainsi une modification des dates de congés. A été jugée comme abusive la modification par l'employeur des dates de congés sans motif valable ou en l'absence de nécessité de service caractérisées, de même que la modification tardive, cette tardiveté lui ôtant tout caractère légitime.

Une association sportive peut-elle mettre un salarié à la disposition d'une collectivité territoriale ?

Oui, cette possibilité, qui ne concerne d'ailleurs pas que les associations, est expressément prévue par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. C'est ainsi que la mise à disposition de personnels de droit privé est possible lorsque les fonctions exercées au sein de la collectivité nécessitent une qualification technique spécialisée. Cette mise à disposition est assortie du remboursement par la collectivité des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature des intéressés et de la passation d'une convention avec leur employeur. Les personnels ainsi mis à disposition sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Un décret du 18 juin 2008 est venu préciser certaines modalités de cette opération. C'est ainsi que notamment, la mise à disposition ne peut excéder 4 ans au maximum et l'accord du salarié doit être sollicité. Bien évidemment, un club n'étant pas une entreprise de travail temporaire, cette opération ne doit pas avoir un but lucratif et la refacturation doit être faite à l'euro l'euro. Le but lucratif pourrait éventuellement (mais pas automatiquement) être reconnu si l'association ne refacturerait qu'une partie du coût salarial, indépendamment du fait qu'une telle opération pourrait être critiquable sur le plan de la gestion de l'association.

Dans tous les cas, il faut porter une attention toute particulière à la rédaction de la convention et plus généralement au cadre juridique qui entoure cette opération originale. Cette dernière ne doit toutefois pas, à notre sens, devenir un principe habituel de fonctionnement pour les associations.



Le conseil de profession sport & loisirs

Application des conventions collectives : attention aux dispositions non étendues !

Par principe, les dispositions d'une convention collective sont applicables à titre obligatoire si elles sont étendues - c'est à dire en quelque sorte validées - par le Ministre du travail ou si l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire (CNEA, COSMOS).

En ce qui concerne les CCN du Sport et de l'Animation, le principe généralement retenu est qu'une règle n'est applicable qu'à compter de son extension ministérielle, de sorte que tous les employeurs seront soumis à cette règle au même moment.

Il en résulte que les dispositions conventionnelles non étendues ne sont pas applicables. Si elles font généralement l'objet d'une mention spécifique plus ou moins visible dans le corps du texte, il faut toutefois être extrêmement vigilant puisque tous les articles des conventions collectives ne sont pas applicables.

Dans le cadre de la CCN du Sport, retenons par exemple l'article 5.3.3.4 instituant un régime d'équivalence pour comptabiliser les heures de travail durant les accompagnements avec nuitée. C'est ainsi que 11 heures de surveillance de nuit représentent 2h30 heures rémunérées avec majoration et 13 heures de présence de jour équivalent à 7 heures rémunérées. Or, appliquer ce régime alors qu'il n'est pas étendu, c'est s'exposer potentiellement à de sérieux problèmes : rappel d'heures non payées, infractions par rapport aux durées maximales du travail, risques accrus en cas d'accident. Aussi, plutôt que d'appliquer des règles qui n'ont aujourd'hui aucun fondement juridique, ne faut-il pas plutôt trouver un nouveau système d'organisation respectueux de la réglementation, par exemple, en travaillant en binôme, le cas échéant avec des parents d'élève si les contingences financières l'imposent.

Autre exemple, la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans prévue par l'article 4.4.2.3 de la CCN du Sport. Appliquer cet article, non étendu, revient à s'exposer à ce que le salarié demande (et obtienne) que sa mise à la retraite soit requalifiée en un licenciement abusif, avec le paiement d'indemnités et de dommages et intérêts.

A travers ces deux exemples, soyez donc prudent en vérifiant au préalable que la règle que vous appliquez est bien en vigueur !



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