



Édito

« On n'applique régulièrement que 20% du Code du travail ».

Tel est le constat que Jacques BARTHELEMY, fondateur du cabinet du même nom, a mis en évidence dans le cadre du rapport qu'il a réalisé avec Gilbert CETTE pour le conseil d'analyse économique du Premier Ministre.

Ce constat démontre que le droit du travail est devenu trop règlementé et trop complexe. En définitive, seule une partie des règles permet le développement de l'économie et de la politique de l'emploi. Le reste de cette réglementation « alimente les contentieux, d'où une judiciarisation excessive nuisible à l'esprit d'entreprise, à l'initiative économique, donc à l'emploi ».

Dans le secteur sportif et associatif, ce constat est de mise car trop souvent les règles sont subies par le dirigeant, au travers de contentieux de plus en plus fréquents.

Cette tendance doit s'inverser sans quoi la gestion des ressources humaines sombrera dans un fonctionnement « technocratique » et ce, au détriment de toute efficacité.

En réalité, cela revient à dire : une règle, oui, mais pourquoi faire ?

Pour inverser la tendance, le législateur devrait progressivement se dessaisir, au profit des partenaires sociaux, tant au niveau de l'entreprise que de la branche professionnelle (sport, animation). Cette seconde voie doit permettre de concevoir des règles adaptées qui sont le fruit d'un compromis entre les employeurs et les salariés.

En définitive, comme le précise l'intitulé même du rapport que nous évoquons, il faut envisager une « refondation du droit social » au travers de règles plus consensuelles, permettant de concilier la protection des travailleurs et l'efficacité économique.

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Avocat associé
Cabinet Jacques Barthélémy & associés

L'essentiel de l'actualité sociale

La jurisprudence

Contrat de travail à temps partiel et contrôle des heures effectuées

(Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-42.706).

La réglementation en matière de temps partiel est très stricte, que ce soit dans le Code du travail ou dans les conventions collectives (notamment articles 4.6 et suivants de la CCN du Sport). Elle vise à protéger le salarié à temps partiel en lui assurant un certain nombre de garanties, notamment en matière de modification de son planning de travail. C'est ainsi que, selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat - obligatoirement écrit - du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet. Il peut en résulter des risques importants pour les employeurs en matière de rappel d'heures.

Dans ces conditions, si, malgré l'existence d'un contrat écrit, l'horaire de travail du salarié varie d'un mois à l'autre en dehors des prévisions du contrat de travail qui ne comporte pas de répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il incombe à l'employeur, afin d'éviter une condamnation, de rapporter la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Autant dire qu'en matière de temps partiel, l'employeur doit attacher une grande importance à la formalisation des documents : du contrat de travail (dont les horaires et leurs éventuelles modifications), au contrôle des horaires effectués. En cas de contentieux, il appartiendra à l'employeur de présenter de tels documents, qui constitueront des éléments de preuve.

Heures d'équivalence et durée maximale du travail

(Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 07-45.498).

Le régime des heures d'équivalence permet de ne pas comptabiliser tout le temps de présence comme temps de travail effectif. La CCN du Sport (article 5.3.3.4) prévoit un tel système : pour autant il n'est pas aujourd'hui applicable (*).

Dans tous les cas, les juges ont précisé qu'en présence d'un système d'heures d'équivalence (nb : applicable celui-là), toutes les heures de présence devaient être prises en compte pour apprécier le respect des durées maximales, dont la durée hebdomadaire maximale de 48 heures.

Cela signifie qu'en pratique il faut être plus que jamais vigilant quant au respect des durées maximales du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'accompagner les jeunes en compétition sur plusieurs jours (*).

(*) Pour en savoir plus, cf. lettre de l'employeur sportif n°7 page 4.

Statut des arbitres : absence de contrat de travail

(Cass. soc., 12 janvier 2010,
n° 07-45.210).

Le contrôle incombant aux arbitres au cours des matchs de football implique une totale indépendance dans l'exercice de leur mission. Les obligations auxquelles ils sont soumis sont inhérentes à l'organisation des matchs. Le pouvoir disciplinaire exercé par la fédération est la conséquence de prérogatives de puissance publique destinées à assurer l'organisation de la pratique arbitrale. Il ne peut donc exister un contrat de travail entre l'arbitre et la fédération. Cette décision se situe dans la droite ligne de l'évolution du statut des arbitres prévu par la loi n°2006-1294 du 23 octobre 2006. L'occasion de revenir sur les grands principes régissant le statut de l'arbitre, acteur incontournable du sport qu'il soit amateur ou professionnel.

1. La mission de l'arbitre

L'article L.223-1 du Code du sport précise que les arbitres et juges exercent leur mission en toute indépendance et impartialité, dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive auprès de laquelle ils sont licenciés. Toutefois, la fédération assure le contrôle de l'exercice de cette mission au regard des règles qu'elle édicte, ne serait-ce que par le fait qu'elle désigne les arbitres. Ensuite, l'article L.223-2 du Code du sport affirme que les arbitres et juges sont chargés d'une mission de service public.

2. Le statut social de l'arbitre

Il convient de préciser qu'un arbitre n'exerce pas nécessairement une activité professionnelle à laquelle correspond un statut social précis entraînant affiliation à un régime de protection sociale. En effet, nombreux sont les arbitres qui exercent leur activité à titre exclusivement bénévole, ne percevant éventuellement à ce titre que le remboursement des frais réellement engagés. Dans ce cas, l'arbitre ne relève d'aucun régime particulier. Si l'arbitre exerce

cette activité à titre professionnel, exclusivement ou occasionnellement, mais qu'il en retire un profit, à savoir une rémunération ou tout au moins un avantage, reste à savoir quel est son statut social. Classiquement, on retient le salariat ou le travail indépendant. Jusqu'à la loi du 23 octobre 2006, aucune règle spécifique ne venait préciser dans quelle catégorie devait se trouver l'arbitre. L'administration comme les URSSAF avaient plutôt tendance à considérer que l'arbitre relevait du régime des salariés, ce qui avait pour conséquence qu'il soit lié à la fédération (ou un comité départemental ou régional) par un contrat de travail et qu'il relève du régime général de la sécurité sociale. La loi du 23 octobre 2006 a modifié en parti ce régime en affirmant que les arbitres et juges ne pouvaient être regardés, dans l'accomplissement de leur mission, comme liés à la fédération par un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail (article L.223-3 du Code du travail). Le statut en droit du travail était donc réglé.

En toute logique, l'absence de contrat de travail aurait du conduire à un assujettissement au régime des travailleurs non salariés. Tel n'a pas été le cas puisque de manière très originale, l'arbitre, bien qu'étant considéré comme travailleur indépendant, n'est pas moins affilié au régime général de la sécurité sociale comme un salarié ! (article L.311-3 du Code de la sécurité sociale). Mais la spécificité ne s'arrête pas là puisque les arbitres (et juges) bénéficient d'une mesure d'exonération de cotisations sociales dès lors que les sommes qu'ils perçoivent annuellement n'excèdent pas un certain montant (soit 5020 euros en 2010). Enfin, ce sont les fédérations sportives qui sont chargées de remplir les obligations relatives aux déclarations et versements des cotisations et contributions.

3. A noter également :

Sur le plan fiscal : les sommes et indemnités perçues par les arbitres au titre de leur mission arbitrale sont des bénéfices non commerciaux.

Sur le plan pénal : afin de leur assurer une

meilleure protection, les arbitres sont en fait assimilés à un magistrat ou encore un officier de police judiciaire. A titre d'exemple, les menaces ou actes d'intimidation envers un arbitre sont dès lors punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mention des heures de travail sur le bulletin de paye et travail dissimulé

(Cass. soc., 20 janvier 2010,
n° 08-43.476 FS-PB).

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du Code du travail consiste notamment dans le fait, pour un employeur, de mentionner intentionnellement un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli. Les sanctions peuvent être lourdes puisqu'il s'agit sur le plan pénal, d'un délit.

Concrètement, il faut bannir, par exemple, les pratiques selon lesquelles l'employeur verse une prime exceptionnelle en contrepartie d'heures supplémentaires ou complémentaires qui ont été effectuées, mais que l'on ne veut pas faire apparaître. De même, il faut aussi être particulièrement vigilant sur la nature des sommes ou avantages versés à des intervenants : le risque de travail dissimulé peut ainsi exister s'il s'agit, dans les faits, d'une rémunération déguisée et donc non déclarée à ce titre.

Interdiction de remplacer le paiement d'heures complémentaires par du repos

(Cass. soc., 17 février 2010,
n° 08-42.828 FS-PB).

En matière de travail à temps partiel, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos. Aussi, les heures complémentaires devront être payées dans tous les cas.

Les textes législatifs et réglementaires

Formation professionnelle

Plusieurs textes ont été pris en application de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (cf. notre LES n°8) et ce dans les principaux thèmes ci-dessous :

Certificat de travail : il doit comporter la date d'entrée du salarié et date de sortie ; la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ; le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF ainsi que la somme correspondante ; l'OPCA auquel l'entreprise effectue ses versements.

CIF en dehors du temps de travail : la formation doit être d'une durée minimale de 120 heures.

Contrat de professionnalisation : fixation du forfait spécifique de prise en charge par l'OPCA des dépenses de

formation et des frais de tutorat.

Période de professionnalisation : elle est ouverte aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion avec une durée minimale de formation de 80 heures.

Contribution minimale des employeurs au CFA : montant fixé à 3 000 € / apprenti inscrit au CFA au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est, sauf si un autre montant est fixé par la convention.

Pour en savoir plus :

Décrets n° 2010-60, n° 2010-61, n° 2010-62, n° 2010-63, n° 2010-64, n°2110-65 du 18 janvier 2010 - JO du 19/01/2010 ; Décret n° 2010-155 du 19 février 2010 - JO du 21/02/10 ; Arrêté du 18 janvier 2010 - JO du 23/01/2010.

Contrat unique d'insertion : deux Arrêtés du 4 janvier 2010 (JO du 5/01/2010) et un Décret n°2010-94 du 22 janvier 2010 - JO du 26/01/2010 sont venus préciser des modèles

types et les modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion.

A noter : le prochain numéro de la lettre de l'employeur sportif consacrer son dossier pratique au contrat unique d'insertion.

La Convention collective nationale du sport

Plusieurs avenants sont récemment entrés en application :

- **Avenant n°38 relatif aux CQP assistant moniteur char à voile**, étendu par arrêté du 18 décembre 2009, publié au JO du 27 décembre 2009.
- **Avenant n°39 relatif aux CQP assistant professeur arts martiaux**, étendu par arrêté du 18 décembre 2009, publié au JO du 27 décembre 2009.
- **Avenant n°41 relatif à la rémunération minimum du chapitre 12**, étendu par arrêté du 9 décembre 2009, publié au JO du 17 décembre 2009.



Dossier Pratique



Engager un salarié en contrat à durée déterminée

Par principe, le recrutement d'un salarié doit s'effectuer dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) étant limité à des cas bien précis. C'est ainsi qu'un CDD ne peut être conclu pour pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recrutement d'un salarié en CDD dans un cas non prévu par le Code du travail peut avoir des conséquences financières importantes pour l'employeur.

Précisément, que risque l'employeur ?

A la fin du CDD, le salarié qui sollicite la requalification en CDI peut obtenir le paiement d'une indemnité de requalification qui ne sera pas inférieure à un mois de salaire, la reconnaissance de la fin du CDD comme constituant un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donc le paiement : du préavis, de l'éventuelle indemnité de licenciement et de dommages et intérêts. De plus, le recours abusif au CDD est pénalement sanctionné.

Par ailleurs, parce que le CDD est un contrat précaire, le Code du travail impose un formalisme bien spécifique qui peut également engager la responsabilité de l'employeur en cas de non respect.

Voici les points essentiels à retenir dès lors que l'on envisage de recourir à un salarié dans le cadre d'un CDD.

• ETAPE 1 : S'assurer que le motif du contrat est autorisé

Un CDD peut être conclu, en cas de remplacement d'un salarié absent, d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, dans le cadre d'emplois saisonniers ou d'usage, et dans le cadre des contrats liés à la politique de l'emploi (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion etc...).

Par ailleurs, le recours au CDD est interdit dans certains cas (notamment accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivants la suppression d'un poste pour motif économique. Cf. articles L.1242-5 et 1242-6 du Code du travail).

A noter : le contrat saisonnier concerne les emplois pour lesquels les tâches sont normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La saison sportive dès lors qu'elle correspond quasiment à une année ne peut pas être assimilée à un cas autorisant le recours au CDD.

Concernant le CDD « d'usage », le sport professionnel fait partie des secteurs pour lesquels il est d'usage constant de recourir au CDD. La notion de sport professionnel ne se limite pas aux seuls employeurs gérés par des ligues professionnelles (football, rugby, cyclisme, basket, hand-ball etc...). C'est ainsi qu'un club « amateur » peut recruter un sportif ou un entraîneur dans le cadre d'un CDD d'usage, mais à certaines conditions. Dans ce cas, seront applicables les dispositions du chapitre 12 de la CCN du Sport.

A éviter : le recrutement en CDD d'un éducateur sportif dès lors qu'il ne gère pas des sportifs rémunérés.

• ETAPE 2 : Etablir le contrat par écrit en respectant le formalisme obligatoire

L'écrit est obligatoire et doit faire apparaître les mentions prévues par l'article L.1242-12 du Code du travail, à savoir notamment : le motif, la date de fin, la durée minimale si le terme est imprécis (par exemple : retour du salarié absent), la convention collective applicable, la durée de la période d'essai, le montant des différentes composantes de la rémunération, le nom et l'adresse des caisses de retraite et de prévoyance etc...

Il est en outre à noter que s'appliquent en plus des mentions obligatoires prévues par les conventions collectives (notamment article 4.2.1 de la CCN du Sport).

Attention : le CDD fait l'objet d'une réglementation particulière notamment en matière de période d'essai, de durée, de renouvellement, de succession de contrats etc...

• ETAPE 3 : Faire signer le contrat travail

Le Code du travail est encore très strict sur ce point : le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Attention : la transmission tardive du CDD au salarié équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en CDI.

Donc, en pratique, il est conseillé, afin d'éviter toute difficulté, de toujours faire signer le CDD avant ou au moment de l'embauche.



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

Notre association souhaite embaucher un salarié dans le cadre d'un contrat aidé, ce qui suppose la conclusion d'une convention avec l'état. Comptant vraiment sur cette aide pour réaliser cette embauche, peut-on prévoir une clause dans le contrat de travail qui conditionne l'entrée en vigueur de ce contrat à l'octroi de cette aide ?

Rappelons au préalable qu'il existe plusieurs types de contrats pour lesquels une aide est attribuée par l'Etat ou une collectivité territoriale dans le cadre d'une convention (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, emplois tremplins, etc.). L'employeur qui a recours à ce type de contrat peut souhaiter finaliser l'embauche que dans la mesure où la convention est acceptée et donc l'aide octroyée.

Il peut donc être pertinent de prévoir, dans le contrat de travail, une clause par laquelle ce contrat entrera en vigueur à la condition que la convention signée avec l'Etat ou la collectivité soit acceptée.

Lorsque le contrat nécessite l'établissement d'un document Cerfa, une telle clause est matériellement impossible à insérer dans ce document type qui n'est pas modulable. C'est pourquoi il est fortement conseillé, en marge du document Cerfa, d'établir un contrat de travail y faisant expressément référence et dont l'objectif est de préciser certains éléments : les fonctions du salarié, les obligations des parties, les clauses obligatoires.

Si le contrat est conclu avant la décision d'acceptation de la convention signée avec l'Etat, la collectivité territoriale ou encore Pôle Emploi, on pourra utilement insérer une clause selon laquelle le contrat entrera en vigueur à la condition que la convention soit acceptée.

On pourrait aussi procéder par le biais d'une promesse d'embauche, sous cette même condition de validation de la convention, ce qui aboutirait au final au même résultat (cf. Cass. soc. 3 février 2010, n°08-41.872).

Attention toutefois, il est impératif que le travail n'ait pas commencé à être exécuté, faute de quoi cette clause ne pourra plus être invoquée (qu'elle soit faite dans le cadre d'un contrat ou d'une promesse d'embauche).

A défaut d'une telle clause, l'embauche est alors définitive, même en cas de refus de conventionnement. Concernant les contrats de professionnalisation, l'administration estime en effet qu'un refus d'enregistrement entraîne la requalification du contrat en un contrat de droit commun (Circulaire DGEFP n°2007-21, du 23 juillet 2007).



Le conseil de profession sport & loisirs

Cotisations sociales : mise à jour du montant des franchises et assiettes forfaitaires pour 2010

Sous certaines conditions, l'employeur sportif peut rémunérer certains intervenants, sportifs ou non, en appliquant selon le cas le régime des assiettes forfaitaires et (ou) le régime des franchises de cotisations. Ainsi, l'employeur qui bénéficie de ces régimes paye moins, voire pas du tout, de cotisations de sécurité sociale (ne sont pas concernées les autres cotisations qui restent dues).

En ce qui concerne les assiettes forfaitaires, les cotisations sont calculées sur des bases réduites jusqu'à concurrence d'une certaine somme, lesquelles sont déterminées en fonction du **SMIC applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours**. Le tableau ci-dessous récapitule les bases actuellement applicables pour calculer les cotisations en fonction du montant de la rémunération versée.

ASSIETTES FORFAITAIRES 2010 (Base SMIC : 8,86 euros)

Rémunérations mensuelles	Assiette des cotisations
Inférieures à 399 euros	44 euros
De 399 euros à moins de 532 euros	133 euros
De 532 euros à moins de 709 euros	222 euros
De 709 euros à moins de 886 euros	310 euros
De 886 euros à moins de 1019 euros	443 euros
Au-delà de 1019 euros	Salaire réel

En ce qui concerne le régime des franchises, les cotisations ne sont pas dues pour les sommes versées à l'occasion des manifestations sportives dans la limite d'un montant égal à 70% du plafond journalier de la sécurité sociale, soit **111,30 euros pour l'année 2010**.

Pour plus de détails sur ce dispositif, nous vous invitons à consulter la lettre de l'employeur sportif n°5, spécialement consacrée au régime des assiettes forfaitaires et franchises de cotisations sociales.

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

