



Édito

L'essentiel de l'actualité sociale

Emplois d'avenir : c'est maintenant à vous de jouer !

La loi n° 2012-1189 du 26 oct. 2012 est venue instaurer un nouveau dispositif d'aide à l'emploi destiné à l'embauche de jeunes peu ou pas qualifiés : les Emplois d'Avenir. Le gouvernement a dès lors fait appel aux grandes Fédérations d'Associations en vue de conclure certaines conventions-cadres visant à encadrer le recours à ces emplois d'avenir.

La Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs, dont l'objectif est de favoriser le développement de l'emploi associatif dans le secteur des Sports et des Loisirs, s'inscrit pleinement dans les réseaux associatifs à même de pouvoir porter le dispositif des Emplois d'Avenir.

Nous estimons aujourd'hui que les emplois d'avenir correspondent exactement aux besoins du secteur du sport et des loisirs. La professionnalisation du secteur, l'évolution des fonctions du bénévole implique ainsi une mutation dans l'organisation des associations, les dirigeants bénévoles s'attachant de plus en plus à des fonctions de direction, de gestion et d'encadrement, les collaborateurs et salariés étant alors en charge d'effectuer les séances d'animation et d'éducation sportive.

De part ce constat, notre Fédération s'est engagée à faire du sport, d'une part, un terrain d'insertion et de qualification pour de nombreux jeunes et d'autre part, un milieu exemplaire d'accompagnement des associations employeurs.

À heure ou nous écrivons ces lignes, un accord cadre est en cours de préparation entre la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs et les autorités compétentes.

L'objectif est que vous puissiez faire appel à nos services d'accompagnement, dans le cadre d'un ou plusieurs recrutements et ce, dès le 1^{er} janvier 2013.

Alors à très bientôt !

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

Revalorisation salariale dans la branche du sport

L'avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires dans la CCN du Sport a été étendu par arrêté du 7 août 2012 et publié au Journal Officiel le 15 août 2012. Par conséquent, les dispositions de l'accord sont donc applicables à tous les employeurs relevant de la CCN du Sport.

Pour rappel, cet accord trouvé par l'ensemble des partenaires sociaux porte sur une augmentation du salaire minimum conventionnel. Cette revalorisation s'effectuera cependant en 2 temps :

- au 1^{er} septembre 2012 : un SMC à 1 335,80 € (soit environ 1,7 % d'augmentation)
- au 1^{er} janvier 2013 : un SMC à 1 355,80 € (soit environ 1,5 % d'augmentation)

La revalorisation de 1,7 % au premier septembre 2012 se calcule toutefois, concernant les groupes 7 et 8, sur la base de 4/12^e de la rémunération annuelle précédemment fixée.

Les salaires minimums applicables dans la branche du sport seront donc les suivants :

	Calcul du salaire	Salaire min. brut au 1 ^{er} septembre 2012	Taux horaire au 1 ^{er} septembre 2012	Salaire min. brut au 1 ^{er} janvier 2013	Taux horaire au 1 ^{er} janvier 2013
Groupe 1	SMC majoré de 5,21 %	1 405,40 €	9,26 €	1 426,48 €	9,40 €
Groupe 2	SMC majoré de 8,21 %	1 445,47 €	9,53 €	1 467,15 €	9,67 €
Groupe 3	SMC majoré de 17,57 %	1 570,50 €	10,35 €	1 594,06 €	10,51 €
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %	1 666,41 €	10,98 €	1 691,41 €	11,14 €
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %	1 866,38 €	12,31 €	1 894,38 €	12,49 €
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %	2 328,43 €	15,36 €	2 363,36 €	15,59 €
Groupe 7	24,88 SMC	32 864,31 € (annuel)	/	33 733,30 €	/
Groupe 8	28,86 SMC	38 121,56 € (annuel)	/	39 129,54 €	/

Pour les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est inférieure à 10 heures hebdomadaires, les taux horaires applicables seront les suivants :

	Taux horaire 10 heures et moins au 1 ^{er} septembre 2012	Taux horaire 10 heures et moins au 1 ^{er} janvier 2013
Groupe 1	9,62 €	9,76 €
Groupe 2	9,93 €	10,08 €
Groupe 3	10,77 €	10,93 €
Groupe 4	11,43 €	11,60 €
Groupe 5	12,74 €	12,93 €
Groupe 6	15,79 €	16,03 €

Réforme du régime des heures supplémentaires (Loi n° 2012-958 du 16 août 2012)

La loi de finances rectificative n°2012-958 du 16 août 2012 a modifié le régime social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires.

Pour rappel, la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 dite « loi TEPA » prévoyait d'exonérer de l'impôt sur le revenu (IR) les heures supplémentaires effectuées à partir du 1^{er} octobre 2007 et allégeait les cotisations sociales pour les salariés et les employeurs ayant recours aux heures supplémentaires.

Ce régime d'exonération et d'allègement a été modifié de la manière suivante :

L'abrogation de la réduction des cotisations salariales

En vertu de l'article L.241-17 du Code de la Sécurité Sociale, les heures supplémentaires et complémentaires, ainsi que les jours de repos auxquels ont renoncé les salariés bénéficiant de forfaits en jours, donnaient lieu à une réduction des cotisations salariales proportionnelle à la rémunération versée.

Cet article est abrogé par la nouvelle loi, à partir du 1^{er} septembre 2012. En d'autres termes, toute heure supplémentaire ou complémentaire accomplie à compter du mois de septembre 2012 ne bénéficiera plus de ce mécanisme d'exonération partielle. Leur rémunération sera assujettie intégralement aux cotisations salariales.

Cette abrogation est générale. Elle est applicable à tous les employeurs, quel que soit leur effectif.

La modification de la déduction forfaitaire des cotisations patronales

L'article L.242-18 du Code de la Sécurité Sociale prévoyait un mécanisme de déduction forfaitaire à hauteur d'un montant fixé par décret (1,50 € pour chaque heure supplémentaire en 2012). Ce mécanisme visait les seules heures supplémentaires et les jours de repos auxquels avaient renoncé les salariés bénéficiant du forfait en jours. N'étaient pas visées les heures complémentaires. La nouvelle loi est ainsi venue modifier ce mécanisme.

Aussi, à la différence de la réduction de cotisation salariale, la nouvelle rédaction de l'article L.242-18 prévoit quant à elle un maintien de cette déduction patronale, mais uniquement pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés au 31 décembre de chaque année. Autrement dit, pour les entreprises dont l'effectif dépasse les 20 salariés, ces heures supplémentaires sont dorénavant soumises au versement intégral des cotisations patronales, à compter du 1^{er} septembre 2012.

Pour les entreprises dépassant ou ayant dépassé le seuil des 19 salariés au cours de l'année 2012, la déduction est maintenue pendant 3 ans.

L'intégration des heures supplémentaires dans l'assiette de l'IRPP

Depuis 2007, les heures supplémentaires (et non les heures complémentaires) n'étaient pas imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (ancien article 81 quater du Code Général des Impôts). Cette exonération fiscale est supprimée. Les heures supplémentaires accomplies après le 1^{er} août 2012 sont soumises à imposition.

Réforme de la visite de reprise du travail (Rappel du Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012)

Depuis le 1^{er} juillet 2012, l'employeur n'est tenu d'organiser une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail qu'après une absence du salarié d'au moins 30 jours suite à un accident du travail (au lieu de 8 jours jusqu'à présent)

ou pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de 21 jours).

En revanche, le salarié bénéficie toujours d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé maternité et une absence pour maladie professionnelle.

En pratique, lorsque l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il peut saisir le service de santé au travail pour organiser la visite de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Jurisprudence

Requalification de CDD en CDI dans le secteur du sport amateur au sujet d'entraîneurs

Le recours au CDD est strictement encadré par le Code du travail qui définit limitativement les motifs de recours autorisés. Or, dans le secteur du sport amateur, il existe une tendance à conclure de tels contrats en dehors des cas légalement autorisés, en s'appuyant notamment sur le contrat à durée déterminée dit « d'usage ». Pour autant, même si de tels contrats ne sont pas strictement réservés aux seules structures sportives professionnelles, il faut toutefois être très prudent dans leur utilisation. Plusieurs arrêts ci-dessous nous le rappellent en venant sanctionner des associations sportives. En pareille circonstance, les sanctions financières peuvent être importantes puisque le terme du contrat sera considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En tout état de cause, on retiendra de ces arrêts que, par principe, une structure sportive évoluant dans le secteur amateur (tel que défini par les fédérations sportives) ne peut recourir au CDD d'usage pour engager un entraîneur. Tout au plus est-ce envisageable lorsque l'entraîneur encadre au moins un sportif professionnel et ce en application du chapitre 12 de la CCN du Sport.

CA Reims 23 mai 2012 n°11/00683 Association Stade de Reims

Les juges admettent ici la demande de requalification de plusieurs CDD en CDI d'un entraîneur d'équipes de jeunes et d'équipes réserves d'un club de football. En effet, le recours au CDD d'usage par le club n'est pas autorisé, à défaut d'encadrement par ledit entraîneur d'un joueur qualifié de « joueur fédéral », c'est-à-dire d'un joueur professionnel (au sens de la CCN du Sport), qui lui aurait permis de recourir au CDD d'usage. L'existence d'une structure professionnelle, à côté de la structure amateur, ne vient pas à elle seule ouvrir le droit de recourir au CDD d'usage.

CA Grenoble 23 mai 2012 n°11/00135 Association Grenoble Foot 38

Les juges admettent également la demande de requalification de CDD en CDI sollicitée par un entraîneur de football, intervenant dans le secteur amateur d'une structure chargée du football professionnel.

Les quatre raisons suivantes sont successivement invoquées par les juges :

- L'intervention dans le secteur du football amateur n'autorise pas la conclusion de CDD d'usage (au demeurant, cet argument est critiquable) ;
- Le motif des différents contrats n'a jamais été précisé par écrit ;
- Les contrats n'ont pas été transmis dans les deux jours suivants l'embauche ;
- La succession de dix contrats sur une période de 12 années démontre que l'entraîneur occupait un emploi durable et permanent au sein de l'association sportive.

CA Paris 28 mars 2012 S10/06030 Association Football Club Féminin Juvisy

Dans cet arrêt, les juges se sont surtout intéressés à la forme du CDD. En effet, en application des articles L.1242-1 et L.1242-2 du Code du travail, la définition précise du motif du recours doit être mentionnée par écrit sur le contrat de travail. Dès lors, en l'absence d'une telle mention, les juges admettent la requalification sollicitée par l'entraîneur d'un club de football.



Dossier Pratique



Comment réagir en cas d'absence de votre salarié ?

Il peut arriver qu'un salarié soit absent de son poste de travail, sans en avertir son employeur, ni donner une justification.

Il est important pour un employeur de réagir rapidement, toute absence prolongée ou répétée étant susceptible de désorganiser la structure et d'altérer la relation de travail.

Cette réaction est toutefois différente, selon que l'on se situe dans une relation de travail directe (l'association étant l'employeur) ou bien dans une situation de mise à disposition de personnel (l'association étant l'utilisateur et le Groupement d'Employeurs (GE) ou l'association prêteuse, l'employeur).

HYPOTHESE A - Il s'agit du salarié de l'association

Il est conseillé de solliciter dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, une justification de sa part (un salarié en arrêt-maladie peut avoir omis de vous remettre son arrêt de travail).

Plusieurs situations peuvent alors être rencontrées :

1^{re} situation : le salarié vous fournit un arrêt-maladie ou tout autre motif qui vous semble légitime

Dans ce cas, la procédure applicable en cas d'arrêt de travail pour maladie doit être suivie. S'il s'agit d'une raison autre, il est possible de traiter les heures perdues en heures de récupération ou bien de les déduire de la paie.

2^e situation : le salarié reprend immédiatement son activité sans donner de réelles explications à son absence

Dans ce cas, l'employeur peut prendre acte de cette reprise du travail, en le formalisant si possible dans un courrier. L'employeur peut aussi estimer qu'il s'agit d'une absence injustifiée, susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire. En pareille situation, l'avertissement paraît être la sanction la plus appropriée. Concernant le salaire, une telle absence justifie une déduction des heures non-travaillées, de la rémunération mensuelle.

3^e situation : le salarié ne donne aucune nouvelle, malgré l'envoi de la demande d'explication

Ces heures non-travaillées donnent également lieu à déduction de la rémunération mensuelle. Si un nouveau courrier demandant des explications peut être notifié au salarié, une absence injustifiée et prolongée peut d'ores et déjà motiver une procédure disciplinaire allant, selon les faits, du simple avertissement au licenciement pour faute grave.

HYPOTHESE B - Il s'agit d'un salarié mis à disposition

1) Le rôle des parties

Pour rappel, le GE ou l'association prêteuse reste l'employeur du salarié. C'est cette structure qui détermine le nombre d'heures travaillées par le salarié et détient le pouvoir de sanction. Le salarié peut, en outre, être amené à travailler au profit d'un autre utilisateur. Son absence peut donc impacter d'autres conventions de mise à disposition.

La structure utilisatrice est cependant un acteur majeur de la relation de travail, détenant le pouvoir de contrôle sur le salarié. Il lui est donc demandé d'informer au plus vite l'employeur d'une telle absence, afin que celui-ci puisse adopter le comportement le plus diligent et que les heures non-travaillées et non-justifiées puissent être déduites de la facturation et de la paie mensuelle.

2) Le suivi de la procédure classique

Informé par l'utilisateur, le Groupement d'Employeurs ou l'association prêteuse sont ainsi amenés à solliciter des explications au salarié (par courrier, en lettre recommandée avec accusé de réception). Mais les éventuels renseignements délivrés par l'utilisateur n'exonèrent pas l'employeur de ses responsabilités.

Une fois le courrier d'explication notifié, il est possible que le salarié mis à disposition fasse parvenir un motif d'absence valable. Dans ce cas, le salaire peut être maintenu en fonction des dispositions légales et conventionnelles, ce qui sera retranscrit dans la facturation à l'utilisateur.

Si l'absence n'est pas justifiée par un arrêt-maladie ou une raison autre qui apparaît légitime, l'employeur peut déduire les heures non-travaillées de la rémunération mensuelle, et a posteriori, de la facturation à l'utilisateur.

Une procédure disciplinaire peut également être envisagée dans la mesure où l'absence du salarié s'apparente à une absence injustifiée. L'utilisateur ne pouvant prendre de lui-même une sanction disciplinaire, il appartient dès lors à l'employeur d'apprécier la nature des faits reprochés et de choisir la sanction la plus appropriée.



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

Oui : je m'abonne à 5 lettres par an pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter de la Fédération 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 :



En savoir plus sur...

Le pouvoir des dirigeants associatifs en matière de droit du travail

LA PROBLÉMATIQUE

La question de la représentation de l'association vis-à-vis des tiers, notamment dans les domaines du recrutement et de la rupture du contrat de travail est régulièrement soulevée. Qui au sein d'une association est réellement habilité à conclure un contrat de travail, à déterminer la rémunération du salarié ou bien à procéder à un licenciement ? Est-ce le Président, le Bureau ou le Conseil d'Administration ? Comment sont répartis les pouvoirs ?

Les enjeux sont extrêmement importants pour une association, dans le cadre de sa fonction employeur. Ainsi par exemple, un licenciement prononcé sans habilitation juridique de son signataire est sans cause réelle et sérieuse. De même, a pu récemment être « *considéré comme non valable le contrat de travail à durée déterminée conclu entre un entraîneur de football et le président de la section football d'une association sportive, ce dans la mesure où ledit président n'était pas habilité à signer ce type de contrat, seul le président de l'association elle-même pouvant revendiquer statutairement la qualité d'employeur* » (CA Paris, 30 mai 2012, n° 10/06669, Grégoire).

LA RÉGLEMENTATION

Un principe

Le principe concernant les associations reste celui de la liberté contractuelle des adhérents. Tout dépend donc de ce qui est indiqué dans les statuts (à jour) de l'association, ainsi que dans l'éventuel règlement intérieur. Leur lecture attentive préalable est donc toujours conseillée.

Des limites pratiques

Cependant, même à la lecture des statuts, la détermination de la personne ou de l'organe compétent pour tel ou tel acte peut s'avérer particulièrement complexe (*pas de modifications des statuts depuis la création de l'association ou encore les statuts ne prévoient pas une répartition claire des pouvoirs...*), ce qui conduit régulièrement les dirigeants à commettre, même involontairement, des fautes de gestion. Une éventuelle délégation de pouvoir au profit du directeur de l'association peut également avoir des conséquences pratiques.

Des conseils dans la rédaction des statuts.

Pour limiter ces incertitudes, nous ne pouvons que conseiller l'indication précise de cette répartition des pouvoirs dans les statuts ou le règlement intérieur, ce qui facilitera le fonctionnement futur de l'association. Attention toutefois à ne pas adopter une rédaction trop restrictive, qui pourrait s'opposer au principe démocratique inhérent au projet associatif.

UNE GRILLE DE LECTURE DES STATUTS

En l'absence de clause statutaire expresse

Dans ces conditions, le Conseil d'Administration (ou le Comité Directeur) dispose des pouvoirs les plus étendus pour assurer en toute circonstance la gestion courante de l'association. Le Président ne peut donc, sans délibération préalable du Conseil d'Administration, engager l'association pour ester en justice, recruter et/ou licencier un salarié. En revanche, le Conseil d'Administration peut donner mandat à l'un des administrateurs (voire à un directeur) de conduire la gestion des ressources humaines de l'association.

En présence d'une clause statutaire relative aux pouvoirs

Dans ces conditions, l'analyse devra se porter sur l'articulation des prérogatives entre Président, Conseil d'administration, et Assemblée Générale. Lorsqu'un mandat général est confié au Président, celui-ci est tout à fait habilité, par exemple, à procéder au licenciement d'un salarié. Au contraire lorsqu'un mandat spécial (c'est-à-dire limité à certaines actions précises) lui est confié, le Président ne pourra pas mettre en œuvre seul la procédure de licenciement, sauf si celle-ci fait partie de ses actions précisément édictées par les statuts ou le règlement intérieur.

Attention : On retrouve régulièrement l'exigence de l'autorisation préalable du Conseil d'Administration pour certains actes. Dans une telle situation, la procédure de licenciement devra être précédée par une délibération du Conseil d'Administration autorisant son Président à conduire la procédure disciplinaire.

La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet ELLIPSE AVOCATS.



119, avenue de Saxe - 69427 LYON CEDEX 03
Tél. : 04.37.47.89.70
E-mail : dousset@ellipse-avocats.com
www.ellipse-avocats.com



FÉDÉRATION NATIONALE
profession
sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tel: 05 46 27 89 55
E-mail : federation.nationale@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr