



Édito

À Mesdames et Messieurs les partenaires sociaux du sport et de l'animation

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au journal officiel du 16 juin 2013. Parmi ses nombreuses dispositions, certaines ne visent pas la plupart des associations employeurs. En revanche, d'autres les concernent au premier chef et concernent, plus globalement, l'économie générale des secteurs du sport et de l'animation. Tel est le cas de la réforme du temps partiel : dorénavant, l'horaire minimum hebdomadaire de base sera, par principe, de 24 heures.

Cet objectif de tendre vers des emplois proposant aux salariés un temps de travail plus important est louable. C'est d'ailleurs un objectif auquel contribuent chaque jour les associations Profession Sport et Loisirs, notamment dans le cadre des groupements d'employeurs qui permettent de mutualiser l'emploi. Cela est ambitieux et tant mieux. Pour autant cet objectif ne doit pas occulter la réalité économique : dans certains cas, il sera tout simplement impossible pour un employeur seul de rémunérer son salarié 24 heures par semaine.

Heureusement, la loi a prévu des dérogations, notamment par voie de convention collective. Les partenaires sociaux auront un rôle central à jouer et devraient faire du temps partiel un thème prioritaire de manière à préserver l'économie des secteurs. Cette négociation risque d'arriver plus vite que prévu. La loi prévoit en effet qu'une négociation devra obligatoirement intervenir dans les 3 mois de la promulgation de la loi, pour les branches dont au moins 1/3 des emplois sont à temps partiel. Les secteurs du sport et de l'animation sont manifestement concernés (selon une étude Ithaque de 2010, 61 % des emplois du secteur du sport étaient à temps partiel...).

Fort de ses 22 000 emplois gérés, dont une grande majorité à temps partiel, la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs entend plus que jamais être présente, aux côtés des partenaires sociaux de la branche, en tant que véritable force de proposition.

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Actualité législative et jurisprudentielle

MODIFICATION EN PROFONDEUR DU RÉGIME DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Comme évoqué dans un précédent numéro (n° 22 de la LDES - février 2013), les dispositions du Code du travail relatives au travail à temps partiel sont profondément modifiées par la loi n°2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi, transposant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

Il convient dès lors d'exposer le contenu de ce nouveau régime du travail à temps partiel (I) avant d'analyser sa date d'application et les perspectives pour les employeurs relevant de la branche du sport (II).

I - Contenu du nouveau régime du travail à temps partiel

Le régime du travail à temps partiel est modifié sur deux principaux points :

- l'instauration d'un volume d'heures minimales de travail dit « horaire-plancher » (1).
- la fixation d'un nouveau cadre pour l'accomplissement des heures complémentaires (2).

Un horaire minimum de 24 heures

L'article 4.6 de la CCN du Sport autorise aujourd'hui le recours au travail à temps partiel pour les employeurs relevant de la branche du sport et en définit les modalités.

Est aujourd'hui considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (article L.3123-1 du Code du travail).

La loi de sécurisation de l'emploi vient ajouter une nouvelle règle importante dans le recours au travail à temps partiel : l'obligation de fixer, dans le contrat de travail, une durée minimale de 24 heures de travail (*nouvel article L.3123-14-1 du Code du travail*). Autrement dit, les contrats de travail, dont l'horaire est aujourd'hui inférieur à 24 heures hebdomadaires devront faire prochainement l'objet d'une régularisation (cf. infra). Cet horaire plancher de 24 heures minimum peut toutefois faire l'objet de dérogations suivant les deux modalités suivantes :

- Par une demande écrite et motivée du salarié visant soit à lui permettre de faire face à ses contraintes personnelles, soit à lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein (*nouvel article L.3123-14-2 du Code du travail*).

À noter que la dérogation sera de droit pour les salariés âgés de moins de vingt-six ans, lorsque la durée du travail retenue est compatible avec la poursuite des études de ces jeunes salariés (*nouvel article L.3123-14-5*).

- Par une disposition expresse d'une convention ou accord de branche étendu, lorsque cette convention ou accord comporte également des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures (*nouvel article L.3123-14-3 du Code du travail*).

Aujourd'hui, les garanties prévues par la CCN du Sport dans la mise en œuvre du temps partiel (*article 4.6.5 de la CCN du Sport*) concernent l'égalité de traitement, la priorité d'accès à temps plein et les conséquences du dépassement permanent de la durée du travail prévue au contrat. Ces garanties ne nous paraissent pas aujourd'hui correspondre aux exigences fixées par le nouvel article L.3123-14-2 du Code du travail.

Ces deux dérogations doivent s'accompagner par un regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (nouvel article L.3123-14-4 du Code du travail). Or, au regard des pratiques des associations sportives où les horaires sont souvent irréguliers, il s'agit d'une nouvelle difficulté à laquelle devront faire face les employeurs du secteur.

Dès lors, quelles seront les conséquences pour un employeur. À quel(s) risque(s) sera exposé l'employeur qui embauchera un salarié pour une durée inférieure à 24 heures, sans bénéficier d'une convention collective étendue l'y autorisant, ni d'une demande écrite et motivée de la part du salarié ?

Aujourd'hui, l'absence de contrat de travail écrit ou de l'une des mentions obligatoires au contrat a pour effet de faire présumer que le contrat a été conclu pour un horaire à temps plein, avec en conséquence, un risque de rappel de salaire fondé sur la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire réalisé lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'établir la réalité des horaires effectués (cf. pour un club de sport : Cass. Soc. 16 mai 2012 n°10-26824).

Les dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi ne précisent pas quelles seront les sanctions en cas de violation par l'employeur de ce plancher. Nul doute toutefois que l'effectivité de ces nouvelles dispositions sera assurée par des sanctions prononcées par les juges. On peut envisager, à ce titre, une répétition du salaire, a minima, sur la base de la différence entre l'horaire contractuel et le volume de 24 heures.

Accomplissement des heures complémentaires : majoration de salaire et avenants temporaires à la durée du travail

a - Majoration dès la première heure complémentaire

Un nouvel alinéa viendra compléter l'article L.3123-17 du Code du travail. Celui-ci précise que les heures complémentaires, accomplies dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat, donneront lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Jusqu'à présent, les heures complémentaires ne donnaient lieu à aucune majoration dès lors qu'elles n'excédaient pas la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire. Seules les heures accomplies au-delà donnaient lieu à une majoration de 25 %.

b - Possibilité de conclure des avenants temporaires de complément d'heures

Jusqu'à présent, le fait de conclure des avenants pour augmenter temporairement le temps de travail n'était pas sans risque pour l'employeur. Un nouvel article L. 3123-25 du Code du travail prévoit dorénavant la possibilité pour les parties au contrat de travail de procéder à des avenants, afin d'augmenter temporairement le temps de travail de ses salariés, sans exposer l'employeur à des risques de requalification du contrat dans le nouvel horaire réalisé.

Les modalités de ces avenants temporaires sont définies précisément par le nouveau texte :

« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

La convention ou l'accord :

1°) Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2°) Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3°) Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. »

Un accord de branche est donc nécessaire à la mise en place de ces avenants. En revanche, aucune durée maximale à cet avenant n'est fixée par la loi, bien qu'un avenant trop long nous semble pouvoir être jugé comme contraire à l'esprit du texte.

Cette nouveauté est une réelle opportunité pour les employeurs du secteur du sport, face aux imprévus liés à leur activité. Elle nécessite toutefois l'existence d'un accord collectif de branche et donc, une mobilisation des partenaires sociaux.

II - Date d'application : un calendrier serré

L'article 8 de la section 5 du projet de loi de sécurisation de l'emploi prévoit une mise en œuvre progressive, mais rapide, de ces nouvelles dispositions.

Au préalable, il convient de préciser que le régime du contrat de travail intermittent n'est pas impacté par la règle du plancher horaire puisque, par définition, le contrat de travail intermittent n'est pas un contrat à temps partiel.

Les règles relatives à la durée minimale de travail de 24 heures et à la majoration de 10 % des heures complémentaires entreront ensuite en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 (c'est-à-dire les salariés embauchés avant cette date pour une durée de travail inférieure à 24 heures) et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, le passage à 24 heures du salarié qui le demande pourra être refusé par l'employeur si ce dernier justifie de son impossibilité d'y faire face compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (sauf convention ou accord de branche dérogoire).

Les employeurs du secteur du sport pourront donc attendre encore un peu avant la mise en place de ce seuil de 24 heures, sous réserve de disposer de différents éléments objectifs le justifiant.

Le cap du 1^{er} janvier 2016 incite toutefois les partenaires sociaux de la branche à être des plus réactifs, afin de pouvoir organiser au mieux ces changements de législation. En effet, à cette date, tous les contrats à temps partiel, dont la durée est inférieure à 24 heures, devront faire l'objet d'un avenant de régularisation (a minima 24 heures).

Il convient, à ce titre, de signaler que des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel dans les branches doivent être mises en œuvre dans les 3 mois à compter de la promulgation de la loi, dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel. La branche du sport est aujourd'hui probablement concernée. Ces négociations, avec délai rapide, paraissent cruciales pour les employeurs concernés puisque pourrait être évoqué la possibilité de déroger au seuil minimum de 24 heures.



Dossier Pratique



ÉDUCATEURS SPORTIFS

La gestion des relations de travail d'un éducateur sportif

Nombre d'employeurs dans le secteur du sport recourent à du personnel salarié pour dispenser une prestation d'animation, d'enseignement et d'encadrement d'une activité physique ou sportive.

Ces salariés, que l'on désigne par l'appellation générique d'« éducateurs sportifs », présentent certaines caractéristiques liées à la nature de leur activité et leurs conditions de travail (périodes et horaires de travail irréguliers, risques liés à la pratique sportive...).

Nous allons, dans les développements qui suivent, tenter de délivrer aux employeurs certaines indications pour appréhender au mieux la gestion des conditions de travail d'un éducateur sportif.

1. Le choix du contrat : pensez à l'intermittence

Au-delà du traditionnel choix entre contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, travail à temps partiel ou travail à temps plein, les éducateurs sportifs peuvent également être embauchés dans le cadre d'un contrat de travail intermittent.

L'article 4.5.1 de la CCN du Sport définit en effet les emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail intermittent. Parmi ces emplois, figurent les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives. Il est donc tout à fait possible de recruter un éducateur sportif en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

Le travail intermittent a pour principal intérêt de permettre à l'employeur de faire alterner des périodes travaillées par le salarié et des périodes non-travaillées, selon un cycle de 36 semaines annuelles. Cette alternance permet ainsi de s'adapter aux rythmes des saisons sportives. En effet, il existe des périodes de forte activité (enseignement et compétition) et des périodes de faibles activités (vacances).

2. La possession d'un diplôme : vérifiez la validité du titre présenté

L'exercice de fonctions d'éducateur sportif, dans le cadre d'une activité professionnelle, est règlementé.

En effet, seuls peuvent exercer, contre rémunération, des fonctions d'enseignement et d'encadrement sportif, les titulaires d'un diplôme ou tout titre professionnel garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (article L.212-1 I du Code du sport). Les personnes en cours de formation pour la préparation d'un des diplômes ou titres professionnels précités peuvent également encadrer une pratique contre rémunération (article L.212-1 II du Code du sport).

A contrario, les personnes non-titulaires d'un diplôme sont exclues de la possibilité d'exercer une activité d'encadrement sportif. Il convient donc pour tout employeur de s'assurer de la possession par son salarié du diplôme approprié.

L'absence de diplôme (*diplôme inadapté, perte du diplôme, dissimulation...*) découverte par l'employeur au cours de la relation de travail ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse de licenciement. Une appréciation de la situation, au cas par cas, sera nécessaire avant de pouvoir envisager le sort de la relation de travail.

En revanche, il est acquis que l'employeur ne saurait continuer à organiser des séances de sport sous la surveillance de cet éducateur, sous peine de voir sa responsabilité engagée en cas d'accident.

3. Les accidents dans la pratique sportive : vous restez responsable

En cas d'accident d'un adhérent survenant au cours d'une intervention d'un éducateur sportif salarié, c'est la responsabilité de l'employeur qui sera par principe retenue et non celle du salarié.

En effet, l'employeur sera qualifié d'organisateur d'activités et de manifestations sportives. Or, par principe, tout organisateur d'activités sportives est tenu par une obligation de moyens concernant la sécurité de ses pratiquants. La responsabilité de l'organisateur peut ainsi être engagée en cas de dommages survenus au cours des activités sportives qu'il organise (article 1147 du Code civil). La responsabilité de l'organisateur, en raison de faits d'un de ses salariés, résultera de l'application du mécanisme de la responsabilité du fait des commettants (article 1384 du Code civil).

Cette responsabilité du fait des commettants peut ainsi toujours être engagée à la suite de l'intervention d'un éducateur sportif de l'association, que celui-ci soit bénévole, salarié ou prestataire de services de l'association.



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 :



Dossier pratique (suite)

ÉDUCATEURS SPORTIFS

Cette responsabilité pourra cependant être écartée lorsque le club employeur sera en mesure d'établir que l'entraîneur a excédé les missions qui lui avaient été confiées (Cass. Civ., 2ème 12 mai 2010 n°08-20463). Pour cela, il conviendra, au préalable pour l'employeur, de bien définir le cadre des missions qui incomberont à son éducateur. La fiche de poste nous semble en cette matière un outil indispensable.

4. La rémunération minimale du salarié : classez en fonction de la grille conventionnelle

Dans le cadre de la CCN du Sport, il n'y a pas de salaire minima défini par avance pour un poste d'éducateur sportif.

Pour connaître la rémunération minimale applicable, il appartiendra, dans un premier temps, à l'employeur de procéder à la classification conventionnelle de son salarié, en fonction du degré de technicité, de responsabilité et d'autonomie de l'éducateur sportif (article 9.3 de la CCN du Sport).

Une fois cette classification déterminée, l'employeur devra, dans un second temps, se référer à l'article 9.2.1 de la CCN du Sport. Cet article fait correspondre, pour chaque catégorie de classification de la CCN du Sport, un montant minimal de rémunération. Le salaire minimum conventionnel (dit SMC) correspondant au groupe de classification retenu, constituera la rémunération minimale auquel pourra prétendre votre salarié.

5. La durée du travail : mettez en place un système souple de contrôle

Les plages horaires de travail des éducateurs sportifs sont généralement liées aux horaires d'accueil des pratiquants et des adhérents de l'association sportive employeur. Ces horaires correspondent souvent à des périodes irrégulières au cours de la semaine et, à tout le moins, à des créneaux durant lesquels un maximum d'adhérents est en mesure de suivre la séance. Cette irrégularité des horaires implique nécessairement une individualisation de la durée du travail de l'éducateur sportif et des difficultés pour assurer le contrôle de ses heures de travail.

De surcroît, les dirigeants d'une structure sportive, souvent bénévoles, ne peuvent être présents en permanence sur le lieu de travail pour surveiller l'activité de leurs salariés. Une réelle distance peut ainsi exister entre le lieu d'exercice de la prestation de travail par l'éducateur et le lieu à partir duquel le dirigeant exerce ses fonctions.

Pour autant, la qualité d'employeur des dirigeants sportifs les oblige à effectuer un décompte précis des heures de travail réellement effectuées par le salarié. L'éloignement physique des éducateurs ne fait pas obstacle à cette obligation légale de décompter les heures de travail.

En cas de litige, la charge de la preuve, en matière d'heures supplémentaires ou en matière de requalification d'un travail à temps partiel en un travail à temps complet, n'incombe pas spécialement à l'une des parties au contrat de travail.

Afin de se prémunir contre d'éventuels risques prud'homaux, les dirigeants doivent solliciter de leur salarié la remise hebdomadaire (ou, à défaut, mensuelle) d'un rapport d'activité signé, détaillant les heures de travail réellement effectuées. Par souci d'efficacité, ce rapport peut tout à fait être transmis par mail au président de l'association ou à l'un des dirigeants mandatés pour la gestion du personnel.

6. Les congés payés : formalisez leur prise effective

Les structures sportives connaissent généralement des périodes de faible activité, notamment durant l'été.

Si ces périodes, durant lesquelles les locaux de l'association peuvent être fermés, sont propices à la prise des congés, la fin de la saison sportive et l'arrêt temporaire des activités de l'association ne suffisent pas pour matérialiser juridiquement le départ en congé du salarié.

L'employeur doit s'assurer du repos effectif de ses salariés. Par conséquent, il appartient à tout employeur de formaliser le départ en congés de ses salariés (fiches de départ, jours concernés...) afin de pouvoir prouver à tout moment que son ou ses salariés ont pu effectivement prendre leurs congés.



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