



## Édito

### Formation professionnelle : la saga des OPCA...

Jamais les employeurs du secteur du sport n'auront autant parlé de la formation professionnelle et des organismes collecteurs des contributions : les OPCA (organisme paritaire collecteur agréé).

Le sujet est technique, sensible... et sans fin.

Aujourd'hui et, même si le ministère du Travail est intervenu dans la discussion, on ne peut pas dire que les choses soient clairement et définitivement établies. Certes, à défaut de désignation d'un OPCA unique dans la branche du sport au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (l'avenant à la CCN du Sport qui avait désigné UNIFORMATION n'avait en effet pas été validé par le ministère du Travail), on sait qu'aujourd'hui, le sport n'est en quelque sorte plus considéré comme une branche sur le strict plan de la formation professionnelle.

C'est pour cela que les seuls OPCA pouvant actuellement collecter les contributions de la formation professionnelle dans le secteur du sport sont les OPCA à compétence interprofessionnelle (AGEFOS PME et OPCALIA).

Sans porter de jugement sur la position des uns ou des autres, il est un fait incontestable : la majorité des employeurs sont actuellement un peu « perdus » face à cette masse d'informations contradictoires et face à cette opposition de point de vue entre les partenaires sociaux.

Il est donc urgent de trouver une issue à tout cela, dans l'intérêt des salariés et des employeurs du secteur du sport.

Aussi, faisons confiance à tous les partenaires sociaux pour trouver rapidement une solution.

Dans l'intervalle, n'oublions pas l'essentiel : la formation professionnelle participe au renforcement des compétences de vos salariés et donc, au développement de votre structure, même s'il s'agit d'une petite association. Il est donc important, en ces temps incertains, de ne pas se démotiver !

### Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

### Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

## L'essentiel de l'actualité sociale

### Nouvelle aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans pour les très petites entreprises (Décret n°2012-184 du 7 février 2012)

À la suite du sommet social du 18 janvier dernier, un dispositif d'aide à l'emploi des jeunes a été mis en place. Cette aide financière est destinée aux entreprises de moins de dix salariés, pour l'embauche d'une personne de moins de vingt-six ans en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins un mois, entre le 18 janvier et le 17 juillet 2012.

Le montant de l'aide versée par le Pôle Emploi est calculé selon les modalités de calcul de la réduction Fillon et suivant un coefficient fixé par le décret. À titre d'illustration, pour un salarié à temps complet rémunéré au SMIC, le montant de l'aide est de 195 €. Au-delà du SMIC, l'aide est dégressive.

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat de travail.

### Nouveau formulaire d'homologation de rupture conventionnelle (Arrêté du 8 février 2012 du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé)

Par arrêté du 8 février 2012, le Ministère du travail a réalisé quelques ajustements dans la présentation du formulaire d'homologation d'une rupture conventionnelle :

- Pour les employeurs ne possédant pas de Siret, ceux-ci peuvent dorénavant simplement indiquer leur numéro de cotisant (URSSAF, CESU...).
- En outre, en vue de faciliter le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la compréhension par l'administration du montant fixé (prévu à l'article R.1234-4 du Code du Travail), les détails de la rémunération des trois derniers mois sont mis en évidence, ainsi que les éventuelles primes versées.

**Ces formulaires sont disponibles en ligne sur le site du Ministère du Travail (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>).**

### Nouveauté à venir au sujet des visites médicales de reprise et de pré-reprise (Décret 2012- 132 du 30 janvier 2012)

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les règles en matière de visite de reprise devant le médecin du travail seront modifiées, avec notamment l'instauration de :

- La possibilité d'organiser une visite de reprise, dès la date effective de reprise connue par l'employeur.
- La possibilité de ne pas solliciter une deuxième visite médicale, lorsqu'une visite de pré-reprise, organisée régulièrement suite à un arrêt de travail de plus de 3 mois, avait déjà conclu à un constat d'inaptitude.

Ces nouvelles dispositions entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2012, des précisions vous seront transmises dans nos prochains numéros afin d'appréhender concrètement ces nouveautés.

## Jurisprudence

### La procédure de licenciement ne peut pas être menée par une personne extérieure à l'entreprise

**Cass. Soc. 7 décembre 2011 n°10-30222**

Il s'agissait dans cette affaire d'un expert-comptable qui avait réalisé pour le compte de son client la procédure de licenciement.

Or pour les juges, « la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner un mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme ».

Il en résulte que si les dirigeants peuvent naturellement se faire aider et conseiller, il leur revient toutefois de conduire eux-mêmes la procédure de licenciement. Il incombe en effet au dirigeant (ou, le cas échéant, à son représentant mandaté à cet effet et appartenant à l'association) :

- De signer la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- De mener l'entretien ;
- De signer la lettre de licenciement.

À notre sens, et à titre informatif, un salarié mis à disposition d'une association ne devrait pas être considéré comme extérieur à cette association, dès lors qu'il dispose d'un pouvoir de direction par délégation.

### Le suivi régulier des salariés en forfaits-jours : une obligation

**Cass. Soc. 31 janvier 2012 n° 10-19807**

Le système du forfait en jours prévu aux articles L.3121-43 et suivants du Code du travail, appliqué essentiellement pour les cadres, tend à devenir étroitement contrôlé par les juges. En effet, son exécution doit s'inscrire dans le respect des principes généraux de protection de la santé et du repos du travailleur (ce pour quoi l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat).

Les juges ont ainsi affirmé que « si l'accord collectif se borne à affirmer que les cadres au forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidienne et hebdomadaire, il est réputé ne pas comporter de garanties de nature à assurer une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs concernés ».

Les juges sont alors fondés à en tirer toutes les conséquences juridiques, en décidant que la ou les conventions individuelles de forfait prévues dans le contrat de travail sont privées d'effet, purement et simplement. Le salarié est donc de fait soumis à un système de décompte horaire de son temps de travail et ce sur toute la période durant laquelle devait s'appliquer le forfait en jours. Il peut donc prétendre, au rappel des heures supplémentaires effectuées sur les 5 dernières années ...

Le secteur du sport doit également faire face à ces nouvelles exigences. En effet, le forfait en jours est prévu par l'article 5.3.1.2.1 de la CCN du Sport et son utilisation est relativement fréquente pour les salariés cadres des structures sportives. Or, en l'absence de mécanisme de contrôle interne, cette utilisation expose les employeurs à des risques financiers certains. Il s'agit donc de s'assurer qu'en pratique, le salarié bénéficie bien de ses droits à repos (11h consécutives de repos quotidien et 35h de repos hebdomadaires). Cela se traduira très concrètement par un suivi de la charge de travail, par un contrôle effectif du nombre de jours travaillés et par la nécessité d'organiser un entretien annuel avec le salarié.

### CDD de remplacement : un seul contrat pour un seul remplacement

**Cass. Soc. 18 janvier 2012 n°10-16926**

Un employeur ne peut pas embaucher une personne en CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, que ce soit simultanément ou successivement.

Dans cette affaire, le CDD avait été conclu pour le remplacement successif de plusieurs salariés. Il indiquait pourtant très précisément les dates de remplacement de chacun de ces salariés et il comportait l'ensemble des mentions légales exigées par l'article L. 1242-12 du Code du travail.

Dès lors, un CDD conclu pour le remplacement de plusieurs salariés sera requalifié en un contrat à durée indéterminée.

## À savoir aussi en bref

### Frais kilométriques 2012 : l'administration a reconduit pour 2012 les limites d'exonération qui étaient en vigueur en 2011.

Ce barème tient compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances, ainsi que les frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues.

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2012 selon la distance parcourue (en euros)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	$d \times 0,405$	$(d \times 0,242) + 818$	$d \times 0,283$
4 CV	$d \times 0,487$	$(d \times 0,274) + 1 063$	$d \times 0,327$
5 CV	$d \times 0,536$	$(d \times 0,300) + 1 180$	$d \times 0,359$
6 CV	$d \times 0,561$	$(d \times 0,316) + 1 223$	$d \times 0,377$
7 CV	$d \times 0,587$	$(d \times 0,332) + 1 278$	$d \times 0,396$
8 CV	$d \times 0,619$	$(d \times 0,352) + 1 338$	$d \times 0,419$
9 CV	$d \times 0,635$	$(d \times 0,368) + 1 338$	$d \times 0,435$
10 CV	$d \times 0,668$	$(d \times 0,391) + 1 383$	$d \times 0,460$
11 CV	$d \times 0,681$	$(d \times 0,410) + 1 358$	$d \times 0,478$
12 CV	$d \times 0,717$	$(d \times 0,426) + 1 458$	$d \times 0,499$
13 CV et +	$d \times 0,729$	$(d \times 0,444) + 1 423$	$d \times 0,515$

**d = distance parcourue à titre professionnel.**



# Dossier Pratique



## Recourir à un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs

**Association sportive, je souhaite recourir à un salarié (sportif ou administratif) pour un faible volume d'activité. Un groupement d'employeur existe sur mon territoire. Puis-je bénéficier d'une mise à disposition d'un de leur salarié et dans quel cadre ?**

### Qu'est-ce qu'un groupement d'employeur (GE) ?

Le groupement d'employeur est une association ou une société coopérative qui a pour vocation d'embaucher une main d'œuvre qu'un employeur seul n'aurait pas vocation à recruter. Les salariés employés par le groupement sont mis par ce dernier à la disposition des personnes physiques ou morales membres du groupement.

### Quels avantages pour l'association utilisatrice et le salarié ?

Il permet globalement de répondre à une ou plusieurs demandes d'employeurs qui ne pourraient pas eux même procéder à un recrutement, par faute de moyens ou par absence de candidat pour un poste à temps partiel. Les dirigeants sportifs sont en outre déchargés de la majeure partie des tâches administratives liées à la gestion du personnel, même s'ils en gardent le contrôle.

ATTENTION toutefois, l'adhésion à un GE ne doit pas être motivée par la volonté de se décharger intégralement de sa fonction employeur. Le succès du GE passe enfin par l'implication et la loyauté de ses membres.

Le GE favorise enfin la stabilité des salariés dans leurs emplois, en leur offrant un interlocuteur commun.

### Quelle est la procédure à suivre ?

1- Le préalable est l'adhésion à un GE. Les modalités de cette adhésion sont prévues par les statuts du GE, complétées le cas échéant par un règlement intérieur. Il peut également vous être demandé de présenter un certain nombre de documents (*bilan, compte de résultat, budget prévisionnel...*).

2- Ensuite, il vous appartiendra de déterminer précisément quels sont vos besoins (*le volume d'heures, missions, la répartition dans la semaine, les périodes d'activités pérennes pour une mise à disposition à durée indéterminée ou non-pérennes pour une mise à disposition à durée déterminée...*).

3- Une fois vos besoins identifiés, il s'agira pour vous d'aborder les questions d'ordre financier et de prévoir le poste « mise à disposition de salariés » dans votre budget. La facturation est en effet liée aux heures de travail (salaires et charges sociales afférentes, frais de déplacement) qu'il convient de majorer des frais de gestion du GE (*obligations administratives, réalisation des bulletins de salaire, etc...*). En effet, la gestion d'un GE implique l'emploi de personnel permanent pour assurer le bon fonctionnement des mises à disposition.

4- Vous devrez enfin signer avec le GE la convention de mise à disposition du salarié concerné.

### Y a-t-il des risques ?

Comme toute activité professionnelle, la mise à disposition de personnel dans le cadre d'un GE comporte des risques. Pour autant, la gestion de l'emploi étant partagée, des mécanismes de solidarité équitables sont régulièrement mis en place dans les GE, afin de faire face aux difficultés traditionnelles liées à l'emploi (*perte d'une subvention, condamnations prud'homales, réduction de l'activité d'une association utilisatrice, difficultés de paiement...*).

Par ailleurs, le GE peut avoir recours à un fond de garantie et à des assurances spécifiques.

### Quelles garanties ou avances financières le GE peut-il nous demander ?

Elles varient en pratique. Il peut s'agir d'une caution financière, de la participation à un fond de garantie ou tout simplement d'une avance de trésorerie. Dans tous les cas, il faut être conscient qu'il est normal qu'étant l'employeur et versant les salaires, le GE vous demande de telles garanties ou avances.

### L'utilisateur a-t-il son mot à dire dans le choix du collaborateur ?

Oui, puisqu'il s'agit d'une mise à disposition nominative d'un salarié résultant d'un contrat. Celui-ci nécessite par principe l'accord des deux parties. L'association utilisatrice et la structure support doivent donc nécessairement trouver un accord dans le choix du salarié.

### Comment se déroule l'exécution du travail ?

La répartition des prérogatives entre le GE et l'utilisateur est fixée par le Code du travail et est en principe reprise dans la convention de mise à disposition.

1- La rémunération est prise en charge par le GE (versement, bulletin de paie). En contrepartie, ce dernier procède à la facturation prévue dans la convention de mise à disposition (rémunération, charges sociales et autres frais professionnels, majorées des frais de gestion).

2- Les directives de travail sont naturellement de l'association utilisatrice. En revanche, le GE est le seul à pouvoir sanctionner le salarié, dès lors que l'association utilisatrice lui signale les manquements.

3- Le salarié est, quant à lui, soumis aux horaires de travail prévus par la convention de mise à disposition. Un relevé d'heures mensuel est établi par l'utilisateur, signé par le salarié puis transmis au GE. Les absences sont à signaler au GE et seront traitées comme dans toute relation de travail.



**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 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 :** .....

# Mémo



## Les indemnités suite à la rupture d'un CDI (licenciement et rupture conventionnelle)

	SITUATION VISEE	MONTANT	
		Indemnité légale	non-cumulable Indemnité de la CCN Sport
Indemnité à verser au moment de la rupture du contrat	- licenciement pour motif personnel (sauf faute grave)	1/5 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté	• 1/5 <sup>e</sup> de mois de salaire par année, pour les cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise
	- licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude		• 1/4 de mois de salaire par année, de la 6 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année.
	- rupture conventionnelle	2/15 <sup>e</sup> par année d'ancienneté au-delà de 10 ans	• 1/3 de mois de salaire par année, pour les années au-delà de 10 ans.
Indemnité à verser éventuellement au titre d'une condamnation judiciaire	- licenciement sans cause réelle et sérieuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mois de salaire minimum pour une entreprise de plus de 11 salariés dont le collaborateur a plus de 2 ans d'ancienneté ;</li> <li>• À défaut, réparation en fonction du préjudice subi par le salarié</li> </ul>	
	- licenciement nul	• 6 mois de salaire minimum ( parfois 12), quelque soit l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise (ou <i>rappel de salaire intégral en cas de réintégration</i> )	
	- non-respect de la procédure de licenciement (délai, entretien...)	• 1 mois maximum	

### TRAITEMENT DES INDEMNITES

Régime social pour l'employeur et le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Concernant les cotisations sociales :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération des cotisations sociales jusqu'à 2 x le plafond annuel de la sécurité sociale soit 72 744 €, quel que soit l'origine des indemnités (simple rupture, transaction ou condamnation).</li> <li>- Toutefois, si l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement à verser (selon les calculs ci-dessus) est supérieur à 72 744 euros, cette somme (et non les autres indemnités) peut être exonérée jusqu'à 3 x le plafond annuel de sécurité sociale, soit 109 116 €.</li> </ul> </li> <li>• <b>Concernant les contributions CSG / CRDS :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération de CSG / CRDS jusqu'au montant de l'indemnité conventionnelle ou légale.</li> </ul> </li> </ul> <p>Attention : la fraction de l'indemnité assujettie ne peut jamais être inférieure à la fraction assujettie aux cotisations de sécurité sociale.</p>
Régime fiscal pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sont intégralement non-imposables :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (suite à une condamnation judiciaire) ;</li> <li>- Les indemnités pour licenciement nul ;</li> <li>- Les indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement (délai, entretien...).</li> </ul> </li> <li>• <b>Sont en partie non-imposables :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les indemnités versées suite à un licenciement pour motif personnel ou pour inaptitude ;</li> <li>- Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle ;</li> <li>- Les indemnités liées à une transaction.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ces dernières indemnités sont en effet non imposables dans la limite la plus élevée des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;</li> <li>- Double de la rémunération brute annuelle versée au salarié (plafonné à 6x le plafond annuel de la sécurité social) ;</li> <li>- 50 % de l'indemnité.</li> </ul>

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



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