



Édito

Nul n'ignore la place grandissante du droit - et notamment du droit du travail - dans la gestion des entreprises quelle que soit leur forme juridique.

Ce constat est également vrai pour les associations sportives. Pourtant, la fonction d'employeur peut être une réelle source d'inquiétudes pour le dirigeant compte tenu de la complexité des règles applicables et des risques de responsabilité qui peuvent en découler. Il est donc important de se prémunir en concevant le droit du travail non pas comme une contrainte (ou un mal nécessaire) mais comme un réel outil au service du projet associatif. Les associations Profession Sport ont, dans cette perspective, un rôle important à jouer auprès des acteurs du mouvement sportif.

C'est précisément dans ce cadre que s'inscrit "la lettre de l'employeur sportif" qui paraîtra selon un rythme au minimum trimestriel.

Cette lettre, réalisée en collaboration avec le cabinet d'avocats Jacques BARTHELEMY et associés, comporte trois rubriques.

La première vous permet de parcourir une sélection des incontournables de l'actualité de la période écoulée et d'en mesurer les conséquences opérationnelles.

La seconde est consacrée à une étude pratique. La dernière rubrique est dédiée à des questions / réponses.

Compte tenu du volume et de la technicité des règles, cette lettre d'information ne peut avoir un caractère exhaustif. **Aussi, la sélection des différents thèmes est arrêtée en tenant compte de l'importance du sujet sur le plan pratique.**

Nous espérons que cette lettre constituera pour vous un outil simple et de qualité dans une approche dynamique et préventive du droit travail.

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

La modernisation du marché du travail
(loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 -
JO du 26 juin 2008)

Ce texte important vient modifier certains principes couramment utilisés dans la gestion du personnel : période d'essai, rupture conventionnelle du contrat de travail, indemnisation de la maladie, rupture du contrat, contrat nouvelle embauche, portage salarial, contrat à durée déterminée à objet défini...
Voici un aperçu des principales dispositions.

1. La période d'essai légale

Le régime de la période d'essai légale (enfin !) défini pour les contrats à durée indéterminée et son objet est précisé : pour l'employeur, il s'agit d'apprécier les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et pour le salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

L'instauration d'une période d'essai est toujours facultative. En revanche son existence comme son renouvellement ne se présument pas : ils doivent être prévus dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai pouvant être convenue, ainsi que la durée totale de celle-ci (lorsqu'un renouvellement est possible) sont * :

	période initiale	durée totale si renouvellement
Ouvrier - employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise - technicien	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

Présentées comme des durées maximales, ces durées ont un caractère impératif sauf à appliquer :

- des durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la publication de la loi ;
- des durées plus courtes fixées par des accords collectifs (de branche ou d'entreprise) conclus postérieurement à la publication de la loi ;
- des durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

*** Attention**, dans le cas de la CCN du sport : conformément à la loi, les durées plus courtes qui y sont prévues (1 mois employés, 2 mois techniciens et agents de maîtrise et 3 mois cadres) restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 au plus tard. Le tableau ci-dessus n'est donc applicable qu'après cette date, sauf si un avenant à la CCN du Sport est conclu dans cette période.

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que si un accord de branche étendu le prévoit et dans le respect des conditions et durées prévues par l'accord.

Attention : si le renouvellement est bien prévu par la CCN du sport (article 4.2.2), aucune durée n'est stipulée. Il en résulte que tant que le texte n'a pas été modifié, il n'est plus possible de renouveler une période d'essai.

La rupture de la période d'essai, renouvelée ou non, est soumise au respect d'un **délai de prévenance**.

Pour le salarié, ce délai est de 48 heures, réduite à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pour l'employeur, ce délai de prévenance est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Elle est d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Attention : ce délai de prévenance minimum s'impose en cas d'application de dispositions conventionnelles en matière de période d'essai, y compris si ces dernières ne prévoient pas de délai de prévenance. C'est le cas dans la CCN du Sport.

2. La rupture conventionnelle du contrat de travail

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail est abordé dans notre **dossier pratique**.

3. L'indemnisation de la maladie

La condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire légale aux indemnités journalières de sécurité sociale est abaissée de trois ans à un an.

Mais au niveau de la CCN du Sport, pas d'incidence car l'article 4.3.1 prévoyait déjà cette condition à un an.

4. Dispositions relatives à la rupture du contrat de travail

La condition d'ancienneté pour ouvrir droit à l'**indemnité légale de licenciement** est abaissée de 2 à 1 an. La majorité des dispositions conventionnelles relatives aux indemnités de licenciement retenant une ancienneté de deux ans, l'indemnité légale voit ainsi voir son champ d'application élargi quant aux bénéficiaires. Par ailleurs, son montant est porté à 1/5 de mois de salaire par année de présence avec une majoration de 2/15 pour les années de présence au-delà des 10 premières.

Conséquences au niveau de la CCN du Sport : la condition d'ancienneté de 1 an ainsi que les nouveaux montants s'appliquent automatiquement dans la mesure où les dispositions de la CCN du Sport sont moins favorables.

La valeur libératoire du **reçu pour solde de tout compte** est rétablie sous réserve que le salarié ne le dénonce pas dans les six mois qui suivent sa rupture. Il n'est libératoire que pour les sommes qui y sont mentionnées.

Pour en savoir plus sur toutes les dispositions de loi de modernisation du marché du travail : Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 - JO du 26 juin 2008 ; Circulaire DGT 2008-11 du 22 juillet 2008 ; arrêté du 18 juillet 2008 concernant le modèle de document ; Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008.

La rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail
(loi n° 2008-789 du 20 août 2008 –
JO du 21 août 2008)

Cette seconde grande loi sociale de l'été apporte de profonds changements notamment dans les domaines suivants : ressources et moyens des organisations syndicales, élections professionnelles, droit syndical dans l'entreprise, négociation collective, heures supplémentaires, convention de forfait, répartition du temps de travail, congés payés etc.

Notre prochain numéro reviendra de façon détaillée sur les mesures mises en œuvre par cette loi.

La jurisprudence

Demande de requalification en contrat de travail de la prestation effectuée par un éducateur sportif non-salarié (Cour d'appel de Versailles, 6ème chambre, 20 mai 2008, n°08/00087, Marchand c/ SAS Formule Golf)

Dans cette affaire, un éducateur de golf exerçant son activité d'enseignement en tant que travailleur indépendant, dûment immatriculé auprès de l'URSSAF, cherche à obtenir le paiement d'arriérés de rémunération. Pour ce faire, il tente de faire reconnaître par le juge l'existence d'un lien de subordination avec le club permettant ainsi de déduire l'existence d'un contrat de travail. En l'espèce, la Cour d'appel de Versailles rappelle que c'est à l'éducateur sportif qui entend faire tomber la présomption de non-salariat d'apporter la preuve contraire. Aussi, les juges ont considéré, selon la technique du faisceau d'indices, que la preuve du lien de subordination n'était pas apportée par l'éducateur. En effet :

- aucun planning de travail n'est imposé
- la fréquence, le nombre de cours et le tarif sont fixés librement par l'éducateur
- la rémunération est perçue directement par l'éducateur
- il verse au club une indemnité pour l'utilisation des installations

Si cet arrêt ne donne pas raison à l'éducateur, il convient toutefois d'être très vigilant afin que l'intervention indépendante d'un éducateur, souvent jugée moins coûteuse, ne se transforme dans les faits en un contrat de travail. Les risques peuvent être lourds pour les associations en cas de condamnation devant le conseil de prud'hommes.

La convention collective nationale du sport

De nouveaux avenants ont été étendus par arrêté du 8 juillet 2008. Ils sont donc obligatoirement applicables à tous les employeurs à compter du 17 juillet 2008 :

- l'avenant n°20 du 6 septembre 2007, complétant l'article 1er des avenants 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007 relatifs aux **certificats de qualification professionnelle (CQP) "tir à l'arc", "savate" et "véhicules terrestres motorisés à guidon option quad"** ;
- l'avenant n°22 du 6 septembre 2007, relatif au **CQP "savate"** ;
- l'avenant n°23 du 10 décembre 2007, relatif au **congé individuel de formation** à l'exclusion du 2^{ème} tiret de l'article 12.8.3 (dispositions particulières au CIF) ;
- l'avenant n°24 du 10 décembre 2007 **modifiant le champ d'application de la convention collective du sport**. Cet avenant vient préciser l'interprétation de l'article 1 en ces termes "Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L.212-1 du Code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité".

Commentaire : la convention collective applicable est celle qui correspond à l'activité principale de l'entreprise. En cas de pluralité d'activité, constitue selon l'administration l'activité principale, celle qui représente le plus grand chiffre d'affaire (pour les entreprises commerciales) ou celle à laquelle sont occupés le plus grand nombre de salariés (pour les entreprises industrielles). Concernant les services, aucun de ces critères n'a été fixé. Par cet avenant, les partenaires sociaux de la Convention du sport ont manifestement décidé (malgré une rédaction qui semble incomplète) de retenir le critère du plus grand nombre de salarié à savoir le plus grand nombre d'heures dans l'une ou l'autre des activités mentionnées. Si, à la suite de l'analyse réalisée au sein de l'association, il s'avère qu'une mauvaise convention collective était appliquée, il convient de "mettre en cause" celle-ci (article 2261-14 du Code du travail) afin d'appliquer ensuite la bonne convention collective.



Mettre en œuvre la rupture conventionnelle du contrat de travail

Rappel du principe

Mesure phare de la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle du contrat de travail constitue une nouvelle forme de rupture, d'un commun accord, du contrat de travail à durée indéterminée.

Dans quels cas y recourir ? Quel intérêt ?

Légalement, un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu qu'à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou à l'initiative du salarié (démission). Pour autant, il peut arriver que les parties ne souhaitent plus continuer la relation de travail mais qu'aucune des deux ne veuille prendre la responsabilité de la rupture. Du côté de l'employeur, le licenciement peut constituer un risque et, du côté du salarié, démissionner ne permet pas de percevoir des indemnités, notamment d'assurance chômage. Ces situations de "blocage" de la relation de travail peuvent maintenant être résolues grâce au nouveau dispositif légal de rupture conventionnelle décrit ci-dessous.

Comment procéder ?

• ETAPE 1 : Un ou des entretiens entre les parties

Les parties conviennent du principe de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (délégué du personnel par exemple) ou tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur a également la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

• ETAPE 2 : la signature d'une convention de rupture

La convention définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe la date de rupture du contrat, laquelle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la Direction du travail (cf. étape 3).

Attention : la rupture conventionnelle n'est pas une transaction, il n'y a donc pas lieu de faire état d'un quelconque litige et de concessions réciproques.

À compter de la signature de la convention, les deux parties disposent d'un délai de **15 jours calendaires** (c'est-à-dire de date à date) pour éventuellement se rétracter.

• ETAPE 3 : l'homologation

À l'issue du délai de **15 jours calendaires**, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la direction du travail. Cette demande s'effectue en utilisant un formulaire administratif auquel doit être joint un exemplaire de la convention (cf. modèle annexé au décret du 18 juillet 2008). L'administration dispose d'un délai de **15 jours ouvrables** pour s'assurer du respect des conditions requises et de la liberté du consentement des parties. L'absence de décision de l'administration à l'issue du délai vaut homologation.

Attention : il convient d'être extrêmement précis et rigoureux dans l'établissement de la convention de rupture et du formulaire d'homologation. Les récents retours des Directions du travail démontrent qu'il peut y avoir refus d'homologation si les textes ne sont pas scrupuleusement respectés.

À savoir : une procédure spécifique existe pour les salariés titulaires d'un mandat et bénéficiant à ce titre d'une protection en matière de licenciement (articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail).

• ETAPE 4 : Etablissement du solde de tout compte

Une fois les délais passés, il faut établir le solde de tout compte du salarié à la date de rupture du contrat de travail prévu par la convention.

Quels droits pour le salarié ?

- Il bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture dont le montant est fixé par la convention de rupture sans pouvoir être inférieur au montant de la nouvelle indemnité légale de licenciement. S'agissant du sort social et fiscal de cette indemnité versée au salarié, lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, elle est exonérée pour la fraction qui n'excède pas :
 - 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 annuel de sécurité sociale,
 - soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.
- Il a par ailleurs droit à l'assurance chômage.

Notre Avis : Ce dispositif est intéressant lorsque les parties sont d'accord sur le principe d'une rupture. Néanmoins, les consentements doivent être libres et éclairés, donc donnés en dehors de toute contrainte, faute de quoi la rupture pourrait être requalifiée en licenciement.

Questions Réponses

Quel lieu de travail faut-il mentionner sur le contrat d'un éducateur sportif intervenant dans plusieurs structures ?

La référence, sur le contrat de travail, au siège social de l'employeur ne peut suffire puisque l'éducateur n'est peu ou pas amené à y travailler. Tout au plus, peut-on y faire référence par un simple rattachement administratif. En revanche, on peut utilement préciser un secteur géographique d'intervention suffisamment large pour parer à toute éventualité d'intervention (exemple : un département). Dans la mesure où les structures peuvent changer, on pourra ensuite modifier les différents lieux d'intervention (dès lors qu'ils sont dans le secteur déterminé) sans avoir à chaque fois à solliciter l'accord de l'éducateur.

Quelles sont les obligations de l'employeur en ce qui concerne l'information des salariés sur la convention collective applicable ?

Le Code du travail (Article L.2262-5) laisse aux conventions collectives le soin de déterminer les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise, faute de quoi sont applicables des dispositions réglementaires. En l'occurrence, la CCN du sport ne prévoit rien à ce sujet si ce n'est que le contrat de travail doit préciser la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail (article 4.2.1). Sont donc applicables les dispositions du Code du travail qui prévoient que l'employeur :

- 1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- 3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Il est à noter que tous les textes conventionnels sont visés (accords et conventions collectives et accords d'entreprise). Ces dispositions ne dispensent pas l'employeur de son obligation d'affichage de ces mêmes textes conventionnels. Pour les salariés déjà embauchés, il convient de régulariser leur situation. Ces dispositions relatives à l'information des salariés sont importantes, il peut en aller de l'inopposabilité de certaines règles aux salariés, indépendamment du fait que cela peut leur causer un préjudice.

Quelle est la convention collective applicable au sein d'un groupement d'employeur dont les membres relèvent de conventions collectives différentes ?

Un groupement d'employeurs peut être constitué lorsque des membres relèvent de conventions collectives différentes, sous réserve de déclarer au Directeur du Travail l'activité et la convention collective qui a été choisie. Le Directeur du Travail a un mois pour s'opposer à l'exercice de l'activité. Concernant le choix de la convention collective, les textes sont muets. On pourrait faire référence à la convention collective correspondant : soit à l'activité principale eu égard au nombre de salariés occupés sur cette activité ; soit à la convention collective appliquée par la majorité des membres.

Dans tous les cas, le choix qui sera opéré devra être respectueux du principe d'égalité de rémunération qui ne doit pas conduire à ce que le salarié bénéficie d'une rémunération qui serait moins intéressante que celle dont il aurait pu bénéficier chez l'utilisateur.

La lettre de l'employeur sportif a été réalisée en collaboration avec le cabinet Jacques BARTHELEMY et associés.

JACQUES BARTHÉLÉMY & ASSOCIÉS

Site internet : <http://www.jacques-barthelemy-associes.com/>



Le conseil de profession sport & loisirs

De l'intérêt de conclure par écrit un contrat de travail...

Il n'existe en France aucune obligation d'origine légale de conclure par écrit un contrat de travail à durée indéterminée. Seule une directive européenne impose à tout employeur d'informer son salarié de certains éléments essentiels de la relation de travail (fonctions, rémunérations, lieu de travail etc...). En revanche, cette obligation d'écrit peut exister au niveau des conventions collectives. C'est précisément le cas de la CCN du sport qui impose l'écrit et le respect de mentions obligatoires pour tout type de contrat de travail. On ne peut qu'encourager les employeurs à faire cet effort de formalisation même s'il n'existe pas de sanction spécifique en la matière.

En revanche, pour d'autres types de contrat "d'exception", la loi, en l'occurrence le Code du travail, impose un formalisme bien particulier assorti de sanctions. C'est ainsi que le contrat à durée déterminée, le contrat à temps partiel et le contrat intermittent doivent impérativement être écrits et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Le défaut d'écrit peut ici engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

Mais l'écrit ne se limite pas à ces seuls contrats. Il est également obligatoire pour de nombreuses clauses particulières. C'est le cas par exemple, de la clause d'exclusivité, de non concurrence, de période d'essai, de forfait en jours en ce qui concerne le temps de travail ou encore de mobilité. Autant de clauses qui ne sont pas opposables au salarié si elles ne sont pas écrites.

En définitive, retenons les principes suivants :

- il faut formaliser par écrit tout contrat de travail ;
- dans certains cas, c'est une obligation légale dont le non respect peut engager la responsabilité de l'employeur ;
- plus généralement on ne doit pas considérer la rédaction du contrat de travail comme une simple formalité administrative ;
- bien au contraire les employeurs doivent y porter une attention toute particulière afin de se prémunir des risques, de clarifier et d'organiser la relation de travail.



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