



Édito

Sport et santé

En temps de crise, on pourrait aisément imaginer que le sport soit relégué au second plan (si ce n'est plus) des priorités gouvernementales.

Cela ne sera pas le cas.

Le sport et, plus généralement les activités physiques et sportives sont solidement encrés, depuis près de 30 ans, dans la Loi et en particulier dans le Code du Sport. Son article 100-1 précise en effet : « les activités physiques et sportives constituent un élément important de l'éducation, de la culture, de l'intégration et de la vie sociale. Elles contribuent notamment à la lutte contre l'échec scolaire et à la réduction des inégalités sociales et culturelles, ainsi qu'à la santé. La promotion et le développement des activités physiques et sportives pour tous, notamment pour les personnes handicapées, sont d'intérêt général ».

Et à l'article 100-2 du Code du sport d'ajouter que « l'État, les collectivités territoriales et leurs groupements, les associations, les fédérations sportives, les entreprises et leurs institutions sociales contribuent à la promotion et au développement des activités physiques et sportives ».

En France, le sport est donc, au premier chef, une affaire d'État !

En sa qualité de nouveau de ministre des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative, Madame Valérie FOURNEYRON aura précisément pour mission d'œuvrer pour le développement et la promotion du sport en France, en coopération avec les acteurs du terrain.

On sait d'ores et déjà que le renforcement du sport à l'école sera l'une des priorités du quinquennat. De même, la prévention par le sport des risques liés à la santé sera sans doute au cœur des préoccupations de Madame le ministre des Sports, laquelle est également reconnue pour ses compétences de médecin.

Sport et santé, voilà donc probablement l'un des thèmes centraux des années à venir.

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Cabinet Ellipse Avocats

L'essentiel de l'actualité sociale

Loi de simplification du droit du 22 mars 2012

Il s'agit ici d'une sélection des principaux apports de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 dite de « simplification du droit ». Cette sélection a été effectuée en considération des principales préoccupations des employeurs sportifs.

Congés payés des salariés en CDI :

Jusqu'à présent le Code du travail prévoyait qu'un salarié en CDI devait avoir travaillé au moins 10 jours pendant la période de référence pour pouvoir ouvrir son droit aux congés payés.

La loi est venue supprimer la condition d'ouverture du droit aux congés payés : le salarié ouvrira donc son droit aux congés payés dès le premier jour de travail (L.3141-3 du Code du travail).

Le principe de l'acquisition des congés payés y est également rappelé : elle se fait sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Paiement des jours fériés :

Désormais, les salariés peuvent prétendre au paiement des jours fériés chômés sous réserve de justifier d'une condition unique : **3 mois d'ancienneté**.

L'article L.3133-3 du code du travail prévoyait avant cette loi deux autres conditions : avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié et être présent le dernier jour de travail précédent et le premier jour suivant ce jour férié.

Aménagement du temps de travail (L.3122-6 du Code du travail) :

Selon cet article « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail ».

Cet article intervient (une fois de plus) en réaction à un arrêt du 28 septembre 2010 (Cass. soc., 28 sept. 2010, n° 08- 43161) par lequel la Cour de cassation avait considéré que l'instauration de la modulation devait passer par l'accord préalable du salarié.

Cette jurisprudence de la chambre sociale avait engendré un frein dans la négociation des accords d'entreprise sur le temps de travail, puisque l'accord individuel était requis pour chaque salarié au détriment de l'aspect collectif de la négociation sur le temps de travail.

La loi prévoit désormais, que l'accord collectif définissant une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (anciennement la modulation) ne constitue pas une modification du contrat de travail, ce qui signifie que cela s'impose aux salariés. (L. 3122-6 du Code du travail créé par l'article 45).

Les salariés à temps partiels sont toutefois exclus du dispositif.

Date de rupture du contrat de travail pour inaptitude du salarié :

La date de rupture du contrat de travail en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle est désormais la date de notification du licenciement. (L.1226-4 du Code du travail) :

Cette règle s'applique pour toute notification de licenciement à compter du 24 mars 2012.

Jusqu'à maintenant, en l'absence de texte, le contrat était rompu à la date de fin du préavis, même s'il ne pouvait être exécuté (Cass. soc., 20 septembre 2006 n° 05-44259). Cette solution était préjudiciable au salarié qui était sans ressource pendant cette période : il ne pouvait demander le droit à l'assurance chômage tant que le contrat n'était pas rompu et, en l'absence de travail, il n'était pas rémunéré.

À noter que si la durée théorique de ce préavis est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, aucune indemnité compensatrice n'est due (contrairement aux licenciements pour inaptitude consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Délai de notification des sanctions disciplinaires :

Le délai de notification des sanctions disciplinaires est harmonisé avec les délais en matière de licenciement. La sanction disciplinaire ne pourra intervenir « moins de 2 jours ouvrables » après la date de l'entretien, contre « 1 jour franc » avant la loi. (L.1332-2 du Code du travail).

Mise à jour allégée du document d'évaluation des risques pour les entreprises de moins de 11 salariés

Les employeurs seront tenus de mettre à jour le document d'évaluation des risques de façon moins fréquente (moins d'une fois par an) à condition que le niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés reste équivalent. (L.4121-3 du Code du travail).

Ces conditions feront l'objet d'un décret.

Jurisprudence

Contrat de professionnalisation : un employeur peut être condamné pour manquement à son obligation de formation

Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-13.182

Aux termes de l'article L. 6323-5 du Code du Travail, « l'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ».

La Cour de cassation en a tiré certaines conséquences, en validant la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur qui fournissait à son salarié du travail, sans rapport avec la qualification professionnelle recherchée. L'employeur a ainsi été condamné au versement d'indemnités de licenciement, ainsi que des dommages et intérêts pour temps perdu dans le parcours professionnel du salarié.

Dans les faits, la salariée, par contrat de professionnalisation, préparait le diplôme de clerc de notaire, ce qui impliquait une formation aux différentes tâches à accomplir dans une étude de notaire. Dans les faits, elle exerçait exclusivement des tâches de secrétariat. Le manquement de l'employeur à son obligation de formation est ainsi caractérisé, ce qui a été constaté par la cour d'appel.

Face au développement des contrats de professionnalisation, en particulier dans le secteur du sport, et les récentes incitations gouvernementales, il convient donc de prendre certaines précautions dans la définition des tâches qui sont confiées à vos salariés en formation.

Un employeur ne peut pas prévoir des modalités d'attribution d'une prime moins favorables que celles prévues par la convention collective

Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-15.553

Lorsque l'octroi d'une prime est prévu par une convention collective, l'employeur ne peut modifier les conditions d'attribution de celle-ci au salarié, dans un sens moins favorable au salarié.

Dans les faits, la convention collective concernée prévoyait le versement « d'un 13^e mois aux salariés justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs et présents le 31 décembre de l'année de référence ».

L'employeur a alors souhaité ajouter une condition de présence effective dans l'établissement, en permettant de déduire les absences pour maladie. Un tel procédé a été censuré par les juges, les modalités d'attribution de la prime étant devenu plus difficile pour le salarié.

Par exemple, dans le cadre de la CCN du Sport, il serait impossible d'ajouter d'autres conditions concernant l'octroi de la prime d'ancienneté, qui se déclenche à partir de 24 mois de travail effectif.

Se droguer en dehors du travail peut justifier un licenciement

Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915

Le fait de se présenter au travail sous l'emprise de produits stupéfiants peut être constitutif d'une faute grave, même si la drogue a été consommée dans un cadre privé.

En effet, les effets de produits stupéfiants pris antérieurement au travail sont à même de se prolonger jusqu'à la reprise du travail. L'usage de drogue peut par conséquent contrevenir à des impératifs de sécurité inhérents à certains emplois, et justifier une mesure d'ordre disciplinaire.

En l'espèce, il s'agissait d'un steward faisant partie du « personnel de sécurité » de la compagnie. Ce dernier avait consommé, ce qu'il ne contestait pas, certaines drogues au cours d'une escale entre deux vols. Ces drogues produisaient encore leurs effets au moment de la préparation du second vol. Eu égard à ses fonctions, le salarié ne pouvait dès lors se prévaloir de faits tirés de la vie privée, face « aux risques qu'il avait fait encourir aux passagers ». Le licenciement pour faute grave a ainsi été validé.

Même si le sport est déjà confronté au problème du dopage des sportifs, il est possible que la question de la drogue survienne sur un autre terrain de jeu, celui de l'obligation de sécurité à la charge du salarié dans le cadre de son travail.

Rupture du CDD avant son commencement d'exécution : droit à réparation du salarié

Cass. soc., 22 mars 2012, n° 10-20.298

Toute rupture anticipée du CDD, en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail, donne lieu à versement de dommages et intérêts au profit du salarié. Ces dommages et intérêts sont d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié jusqu'au terme du contrat ainsi qu'au paiement de l'indemnité de fin de contrat.

La Cour de cassation vient de confirmer que cette solution est applicable, même lorsque le CDD a été rompu avant que le salarié ne commence à travailler. Dans les faits, c'est entre la signature du CDD et la prise de fonction du salarié que l'employeur avait déclaré « ne pas donner suite à ce contrat ». Il a par la suite été condamné au versement de l'intégralité des salaires prévus dans le cadre de la mission à durée déterminée.

Astuce : il est possible d'inclure dans les CDD une période d'essai, ce qui peut couvrir l'employeur dans l'hypothèse où il souhaite rompre prématurément le contrat.



Salarié mis à disposition et mesure disciplinaire

Un salarié mis à disposition d'une association peut manquer à certaines de ses obligations contractuelles (absences injustifiées, retards répétés, insubordination...).

Ces situations visent notamment la mise à disposition entre associations et les mises à disposition dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs.

Comment appréhender ces comportements fautifs, dans le cadre d'une relation originale car tripartite : salarié, utilisateur et employeur ?

A - Rappel des principes généraux

Tout employeur dispose du pouvoir de sanctionner les manquements de ses salariés. Ce pouvoir disciplinaire résulte de l'état de subordination dans lequel se trouve le salarié.

Le salarié mis à disposition n'échappe pas à cette règle. Les manquements dans le cadre de la mise à disposition peuvent ainsi être sanctionnés.

B - La répartition des pouvoirs entre l'employeur et l'utilisateur

Le pouvoir disciplinaire appartient à la structure qui met à disposition le salarié, c'est-à-dire à l'employeur. L'association utilisatrice n'en dispose pas. Elle dispose cependant d'un pouvoir de contrôle sur le salarié. C'est sur la base de ce contrôle que s'exercera ensuite le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Pour plus de clarté, il peut être conseillé d'intégrer cette répartition dans la convention de mise à disposition.

C - L'impossibilité pour l'utilisateur de prendre de lui-même des sanctions disciplinaires

Dans la mesure où il ne dispose pas du pouvoir de sanction inhérent à la qualité d'employeur, l'utilisateur ne peut pas au sens du droit du travail sanctionner de lui-même le comportement du salarié qu'il estime fautif.

En revanche, conformément à la convention de mise à disposition, le pouvoir de contrôle du salarié relève des prérogatives de l'utilisateur. Dans un souci de bonne coopération, il lui est donc conseillé de faire remonter au plus-vite les informations sur le comportement du salarié (compte-rendu des faits, pièces justificatives...) afin que l'em-

ployeur soit à même d'apprécier la situation et puisse choisir ou non de procéder à une sanction disciplinaire. Attention, la procédure doit en effet être engagée avant que les faits ne soient prescrits, c'est-à-dire pas plus de deux mois après leur connaissance.

De plus, il ne faut pas oublier que le salarié concerné peut être mis à disposition d'autres utilisateurs, pour lesquelles la relation de travail peut se dérouler normalement. Ainsi, l'employeur est contraint, dans son choix, de prendre en compte des paramètres extérieurs à la relation entre l'utilisateur et le salarié. Afin de sécuriser au maximum la décision prise, une concertation forte et rapide entre toutes les parties est donc impérative.

D - L'appréciation par l'employeur des faits rapportés par l'utilisateur

Détenant le pouvoir de sanction, l'employeur est tenu de réagir lorsque l'un de ses utilisateurs l'alerte sur un fait fautif commis par le salarié mis à disposition. À défaut de toute réaction, sa responsabilité pourrait être engagée.

Une fois alerté et avant l'éventuelle mise en œuvre d'une sanction disciplinaire, l'employeur doit s'assurer que les faits reprochés sont avérés et qu'ils sont fautifs, c'est-à-dire qu'ils méconnaissent une obligation à la charge du salarié. L'employeur est donc tenu de récolter un maximum d'information de la part de son adhérent.

Pour rappel, en cas de sanction injustifiée, l'indemnisation du salarié est à la charge de l'employeur et non de l'utilisateur.

E - Le choix de la sanction envisagée

La réglementation du Code du travail a vocation à s'appliquer, ainsi que le règlement intérieur, s'il existe. Pour être valable, la sanction doit être proportionnée à la faute commise. En outre, la procédure doit obéir à un certain formalisme (convocation à entretien préalable, notification de la sanction...) différent selon le type de sanction retenu.

F - Hypothèse dans laquelle les faits fautifs justifieraient un licenciement

Le salarié peut avoir été mis à disposition d'autres utilisateurs : un licenciement impliquerait pour l'employeur des conséquences qu'il s'agira pour lui d'appréhender bien en amont (remplacement ? fin de la convention de mise à disposition ?...).



**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 :



Rupture du contrat de travail : quels droits au titre de l'assurance-chômage ?

La rupture du contrat de travail, quel qu'en soit la cause, donne souvent lieu à discussion sur les droits du salarié, notamment au titre de l'assurance chômage. Cela peut même parfois être un élément décisif dans une éventuelle négociation (choix de la modalité de rupture, négociation d'indemnités...) Même si l'employeur n'a pas en la matière d'obligation d'information du salarié à sa charge, il nous a semblé important de vous délivrer quelques éléments-clés pour comprendre le mécanisme de prise en charge. Ce mémo n'est toutefois pas exhaustif. Il n'a pas vocation à correspondre à toutes les situations que vous rencontrerez.

Source : Convention d'assurance Chômage du 6 mai 2011, avec en annexe son règlement général

	DESCRIPTIF	DÉTAIL
Conditions requises pour bénéficier de l'assurance chômage (CUMULATIVES)	1 – Justifier au préalable d'une activité professionnelle, au titre d'un contrat de travail	Principe : 122 jours de travail ou 610 heures accomplis dans une période de 28 mois ! => Indifférence du travail à temps partiel (122 jours à temps partiel sont suffisants) ; => Indifférence de cumul d'emploi (hypothèse d'un salarié en contrat avec un employeur X le lundi et un employeur Y le mardi).
	2 – Être inscrit comme demandeur d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • À effectuer dans les 12 mois à compter de la dernière activité, sous peine de forclusion et de perte de tous ses droits ; • Pôle Emploi compétent en fonction de son domicile ; • À fournir : attestation de l'employeur ; • Rappel : actualisation mensuelle, à la charge du collaborateur.
	3 – Être privé involontairement d'emploi	<u>Sont notamment admis :</u> Rupture pour motif économique (licenciement, départ volontaire...) ; licenciement pour motif personnel ; un licenciement suivi d'une transaction ; rupture conventionnelle homologuée ; fin de CDD. <u>Sont notamment exclus :</u> Les démissions (sauf motif légitime : difficile à admettre en pratique).
	4 – Recherche effectivement d'emploi	=> Relations entre Pôle Emploi et votre salarié.
Cadre de l'indemnisation ATTENTION ce cadre est amené à évoluer régulièrement, selon les résultats des négociations des partenaires sociaux	1 – La durée est fixée par le Pôle Emploi, en fonction de la période d'activité	Principe actuel : 1 jour de travail = 1 jour d'indemnisation. 122 jours minimum d'indemnisation sont garantis, puisqu'il s'agit d'une condition à remplir pour des droits à indemnisation (cf. ci-dessus). Maximum : 730 jours d'indemnisation (1 095 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans).
	2 – Le montant : versement mensuel d'une allocation journalière, en fonction du salaire perçu par le salarié	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la rémunération habituelle du salarié pour déterminer un « salaire journalier moyen de référence » [salaire de la dernière année / nombre de jours de travail (365 jours max.)] ; • Prestation versée, au plus favorable entre : => soit 57,4 % du SRJ ; => soit 40,4 % du SRJ auquel il faut ajouter 11,34 € de partie fixe ; => Plafond : 75 % du salaire journalier de référence. Attention : Il s'agit d'un montant brut. La CSG et la CRDS seront prélevés sur le montant versé. Attention : En cas de temps partiel, le montant fait l'objet d'une retraitements, en fonction d'un « coefficient réducteur ».
Délai de traitement	1 – Report de l'indemnisation en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés versés	Principe de non-cumul des indemnités (nombre de jours de congés concernés différeront le début du traitement).
	2 – Report en fonction des indemnités de rupture versées	En cas d'indemnités extra-légales versées (transaction et indemnités supplémentaires dans le cadre d'une rupture conventionnelle).
Cumul possible avec une activité réduite (maintien partiel ou total de l'indemnisation, dans la limite de 15 mois)	1 – En cas d'activité réduite conservée Hypothèse où le demandeur d'emploi travaillait pour plusieurs employeurs et perd une ou plusieurs de ces missions	Conditions : <ul style="list-style-type: none"> • accomplir moins de 110 heures de travail, par mois civil. • rémunération conservée inférieure à 70 % des rémunérations perçues avant la perte d'activité.
	2 – En cas d'activité réduite reprise Hypothèse où le demandeur d'emploi commence une activité réduite, après l'ouverture de ses droits	Conditions : <ul style="list-style-type: none"> • accomplir moins de 110 heures de travail, par mois civil ; • nouvelle rémunération inférieure à 70 % des rémunérations perçues avant l'ouverture des droits.

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