

La lettre de l'employeur sportif



profession sport & loisirs
GROUPEMENT NATIONAL

Numéro **02**

décembre 2008

Édito

Vers un nouveau dialogue social...

L'association sportive est souvent privée des moyens légaux permettant de favoriser et de structurer le dialogue social en son sein, tant sur le plan de la représentation des salariés que sur le plan de la négociation d'entreprise. Plusieurs raisons expliquent cela. Tout d'abord, les effectifs, souvent inférieurs aux seuils obligatoires de mise en place des institutions représentatives du personnel (voir sur ce point notre dossier pratique relatif à la mise en place des délégués du personnel). Ensuite, l'absence de représentation du personnel, même lorsqu'elle est obligatoire, suscite rarement l'émoi chez le dirigeant et les vocations chez les salariés. Enfin, si le dialogue social existe au niveau des branches professionnelles du sport et de l'animation, bien qu'étant récent, il n'est pas encore ancré dans le fonctionnement des structures sportives.

Mais tout cela peut changer. En effet, la loi du 20 août 2008, sur laquelle nous reviendrons largement dans le présent numéro, augmente considérablement l'intérêt du dialogue social au sein des plus petites entreprises, dont les associations. C'est ainsi que l'accord d'entreprise, qui était souvent inaccessible pour les petites associations, va enfin pouvoir être négocié, notamment avec les représentants du personnel et ce à partir du 1^{er} janvier 2010. De nombreuses structures sportives pourront donc, par l'outil que constitue l'accord d'entreprise, créer des règles réellement adaptées à leurs besoins, essentiellement en matière de durée du travail.

Cette réforme est une réelle opportunité pour que dirigeants et salariés puissent eux même déterminer, sous réserve de la loi, quelles sont les règles les plus appropriées à leurs besoins. À suivre ...

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs

Florent DOUSSET

Avocat associé - Conseil en droit social
Cabinet Jacques BARTHELEMY et associés

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.

L'essentiel de l'actualité sociale

Les textes législatifs et réglementaires

La démocratie sociale et le temps de travail
(loi n° 2008-789 du 20 août 2008, JO du 21 août 2008).

Cette seconde grande loi sociale de l'été bouleverse un certain nombre de règles en matière de droit syndical, d'élections professionnelles et de négociation collective. Elle comporte aussi un volet sur le temps de travail. Si la mise en œuvre de la majorité des dispositions se fera dans le temps et s'accompagne de mesures transitoires, certaines mesures sont en revanche d'application immédiate. Voici un aperçu des principales dispositions.

1. La représentativité syndicale

Cette notion peut a priori sembler très éloignée des préoccupations du dirigeant sportif. Pourtant, il ne faut pas oublier que les syndicats représentatifs ont notamment pour objet de négocier les conventions collectives au niveau d'une branche d'activité mais aussi de négocier les accords d'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales se fera dorénavant sur la base d'une représentativité réelle. Fini donc la représentativité présumée du fait de l'affiliation aux syndicats nationaux reconnus comme étant représentatifs de droit (CFDT, CFTC, FO, CGT, CFE-CGC). Ainsi, au-delà du respect de six autres critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de 2 ans, influence, effectifs), l'élément fort déterminant la représentativité est l'**audience**, à savoir le résultat aux élections des représentants du personnel (**délégué du personnel**, comité d'entreprise). En fonction de celui-ci, la représentativité d'un syndicat peut être remise en cause à chaque élection.

Sont pris en compte les résultats du 1^{er} tour des élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique ou, à défaut, **des délégués du personnel**. Les résultats sont pris en compte quel que soit le nombre de votants, il convient donc de procéder au dépouillement complet des résultats même si le quorum (nécessaire pour la désignation d'élus au 1^{er} tour) n'est pas atteint.

Pour être représentatives, les organisations syndicales doivent avoir recueilli au moins **10% des suffrages exprimés**. Lorsque des organisations syndicales ont présenté des listes communes, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par elles lors du dépôt de leur liste ; à défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait en parts égales entre les organisations concernées.

Par voie de conséquence, l'élection notamment des délégués du personnel, revêt une importance toute particulière et va progressivement devenir un réel enjeu (cf. notre dossier pratique).

2. Désignation du délégué syndical

Cette désignation appartient toujours aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui ont constitué une section syndicale. Les conditions requises du délégué sont toutefois modifiées.

Le délégué doit être désigné **parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés** au 1^{er} tour des dernières élections des représentants du personnel. Ce n'est que s'il ne reste plus aucun candidat remplissant cette condition dans l'entreprise, que la désignation peut être effectuée parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise.

Contrairement au principe jusqu'alors applicable, la désignation d'un délégué syndical peut être remise en cause lors de chaque élection, soit par perte de la représentativité de l'organisation syndicale ayant procédé à sa désignation, soit par défaut d'inscription sur une liste de candidats au 1^{er} tour. Attention toutefois car il existe des mesures transitoires jusqu'aux résultats des premières élections.

3. Les élections professionnelles

Dans la mesure où elles revêtent dorénavant une importance toute particulière, les élections du personnel font l'objet de notre **dossier pratique** qui se limitera toutefois, compte tenu des effectifs de la majorité des structures sportives, à traiter "l'obligation d'organiser les élections des **délégués du personnel**". Toutefois, nous aborderons ici les dispositions spécifiques concernant **les salariés mis à disposition**.

Effectif et électorat des salariés mis à disposition : de nouvelles règles.

Le secteur du sport compte un grand nombre de salariés mis à disposition (notamment par les associations Profession sport, les groupements d'employeurs ou les collectivités territoriales). Dorénavant, les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne la comptabilisation dans les effectifs, l'électorat et l'éligibilité.

Les salariés mis à disposition sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice dès lors qu'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an. Rappelons que la prise en compte dans l'effectif se fait proportionnellement à leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Le salarié mis à disposition n'est toutefois pas comptabilisé s'il remplace un salarié absent (article L.1111-2 du Code du travail).

Dès lors qu'ils sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition :

- sont électeurs sous réserve d'une présence de 12 mois continus ; sont éligibles en qualité de délégué du personnel sous réserve d'une présence de 24 mois continus ;
- ne sont pas éligibles en qualité de membre du comité d'entreprise.

En revanche, les salariés mis à disposition ne peuvent être électeurs et éligibles à la fois chez leur employeur et chez l'entreprise utilisatrice : ils doivent choisir l'une ou l'autre des options (articles L.2314-18-1 et L.2324-17-1 du Code du travail).

4. La négociation collective : négocier un accord d'entreprise au sein d'une petite association sera bientôt possible !

Négocier un accord d'entreprise est bien souvent impossible pour les associations sportives dans la mesure où par principe un tel accord devait être signé avec un délégué syndical (cf. notre édito). La loi du 20 août 2008 offre des perspectives extrêmement intéressantes pour les petites entreprises, associatives ou non, essentiellement en matière de négociation de règles sur la durée du travail.

C'est ainsi qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, pourront négocier un accord d'entreprise avec l'employeur selon une procédure particulière :

- les représentants du personnel dans la mesure où il n'y a pas de délégué syndical ou pas de délégué du personnel désigné comme tel (**D'où une nouvelle fois l'importance d'être en règle au regard des élections des représentants du personnel**).
- un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la mesure où il n'y a pas de délégué syndical ou pas de délégué du personnel désigné comme tel, ou s'il y a carence.

5. Durée du travail (principales mesures)

La loi du 20 août 2008 comporte également un volet relatif à la durée du travail. En voici les principales mesures.

Contingent annuel d'heures supplémentaires : possibilité de prévoir, par **accord d'entreprise**, un contingent annuel plus élevé que la loi ou les conventions collectives (dans la convention collective du sport, 90 heures supplémentaires peuvent être effectuées sans l'accord du salarié, au-delà et jusqu'à 220 heures il faut son accord).

Recours aux heures supplémentaires : assouplissement du régime. Simple information des représentants du personnel pour les heures effectuées dans le contingent. Pour les heures hors contingent, consultation des représentants du personnel et suppression de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Repos compensateur :

- le repos compensateur attaché aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la 41^{ème} heure dans les entreprises de plus de 20 salariés est supprimé ;
- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (50% par heure dans les entreprises de moins de 20 salariés et 100% par heure dans les entreprises de plus de 20 salariés).

Forfait en jours : possibilité d'augmenter le forfait annuel (actuellement 215 au niveau de la CCN du sport pour les salariés cadres) jusqu'à 235 jours par accord avec le salarié, voire plus avec un accord d'entreprise.

Élargissement des possibilités d'organisation du temps de travail par accord d'entreprise

Il s'agit du volet le plus important de la réforme. L'idée est de simplifier les modes de répartition du temps de travail et donner une place prépondérante aux accords d'entreprise. Il sera possible, en respectant certaines conditions, d'organiser le temps de travail selon une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Les dispositions relatives au cycle, à la modulation du temps de travail à temps plein et à temps partiel, aux JRTT sont supprimés (toutefois les conventions collectives et accords conclus sur ces thèmes avant le 21 août restent en vigueur).

Notre avis : il s'agit d'une évolution très importante qui privilégie l'accord d'entreprise comme outil d'organisation du temps de travail. Ce n'est qu'à défaut d'accord d'entreprise que s'appliqueront les dispositions des conventions collectives. En résumé, il sera possible de réaliser, dans le respect de la loi, des accords d'entreprise "sur mesure".

L'ouverture du droit à congé : 10 jours de travail effectif chez le même employeur.

À savoir aussi en bref

Franchissement des seuils de 10 ou 20 salariés : effets en matière de cotisations sociales

Le dépassement des seuils d'effectifs a des conséquences pour les entreprises notamment en matière de cotisations sociales. La loi n°2008-776 du 4 août 2008 dite de "modernisation de l'économie" a instauré des mesures ayant pour effet d'atténuer les conséquences financières du franchissement **des seuils d'effectif de 10 ou 20 salariés**. Ces mesures concernent la participation à la formation, la taxe d'apprentissage, la cotisation FNAL, la réduction "Fillon" et la réduction forfaitaire pour les heures supplémentaires.

Pour en savoir plus : loi n°2008-776 du 4 août 2008.

Dernière minute : avenant sur les salaires au sein de la CCN du Sport

L'avenant n°31 du 16 juin 2008 sur les salaires a été étendu par arrêté du 13 novembre 2008 (JO du 21 novembre 2008). Les salaires minimums des groupes 1, 2 et 3 sont majorés respectivement de 5, 8 et 17,8 %. Ces nouvelles rémunérations sont applicables dès le mois de novembre.



Dossier Pratique



L'obligation d'organiser les élections des délégués du personnel

Rappel du principe

L'article L 2312-2 du Code du travail dispose que "la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de **onze salariés** et plus est atteint pendant **douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes**".

Attention : la convention collective du Sport a abaissé ce seuil à 7 salariés (Article 3.3) et celle de l'Animation à 6 salariés (Article 3.1.1).

Quels risques en cas de carence ?

C'est en principe l'employeur qui doit prendre l'initiative, tous les quatre ans, d'organiser les élections. Toutefois, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur peut être invité à les organiser dans le mois suivant la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le fait de tenter ou de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Comment procéder ?

• ETAPE 1 : Information de l'organisation des élections professionnelles

Une invitation à négocier le protocole d'accord pré-électoral doit être adressée par courrier aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (actuellement la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC), celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou celles ayant constitué une section syndicale. L'invitation doit également être affichée dans l'entreprise.

• ETAPE 2 : Le protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral est négocié entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales. A défaut de délégué syndical dans l'entreprise, ce sera le représentant mandaté de l'Union locale qui devra signer le protocole.

Si aucune organisation syndicale ne se présente à la date fixée pour négocier le protocole ou en l'absence de signature par la majorité des organisations syndicales, alors l'employeur décide seul des modalités de mise en place sauf pour le nombre et la composition des collèges électoraux qui seront alors définis par le directeur du travail.

Le protocole d'accord pré-électoral : il doit fixer le nombre, la composition des collèges et les modalités du vote : la date limite de dépôt des listes, la date et lieu de l'élection, ...

À noter : Conformément à l'article L.2314-9 du Code du travail, pour l'élection des délégués du personnel, un seul collège électoral est constitué dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés. Dans cette hypothèse, seuls deux mandats seront à pourvoir (sauf si il y a moins de 11 salariés, auquel cas un seul mandat) : le mandat de délégué du personnel titulaire et le mandat de délégué du personnel suppléant. Ce seuil est abaissé à 20 salariés par la Convention collective du Sport (Article 3.3.1).

• ETAPE 3 : Le déroulement des élections

Il convient d'établir :

- la liste des électeurs : il s'agit des salariés de l'entreprise, âgé de 16 ans au moins à la date du scrutin, qui ont une ancienneté de 3 mois minimum et n'ayant pas encouru une privation du droit de vote politique ;
- la liste des candidats : il s'agit des électeurs sans lien de parenté avec l'employeur, qui ont 18 ans et qui ont une ancienneté au moins égale à 1 an.

Un bureau de vote est constitué. Sa mission est de veiller à la bonne organisation du scrutin et à la régularité des opérations électorales. Il doit comporter au moins trois personnes : un président et deux assesseurs.

Le président du bureau de vote dirige et contrôle les opérations. Il est nécessaire de prévoir un isolement, une urne pour les titulaires et une pour les suppléants avec des enveloppes de couleurs différentes ...

• ETAPE 4 : Le dépouillement et les formalités post électorales

L'atteinte du quorum est une condition de validité du premier tour de scrutin. Il est atteint si le nombre des votants, suffrages valablement exprimés (exclusion des bulletins blancs et nuls), est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Si le quorum n'est pas atteint, alors il faut procéder à un deuxième tour qui doit intervenir en principe deux semaines après le premier tour.

Attention : même si le quorum n'est pas atteint, il faut procéder au dépouillement.

Pour l'attribution des sièges, nous vous renvoyons au document CERFA que vous trouverez sur Internet (www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_10113-01.pdf). Le procès-verbal des résultats doit être signé par tous les membres du bureau de vote. Ce procès-verbal est destiné à l'entreprise et à l'affichage. Il doit également être adressé à l'Inspecteur du travail par pli recommandé en deux exemplaires et dans les 15 jours de l'élection.

À noter : En l'absence de candidature, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence qu'il affiche dans l'entreprise et transmet à l'Inspecteur du Travail dans les 15 jours.



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

Oui : je m'abonne à 6 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 :

Questions Réponses

Le chèque emploi associatif dispense-t-il de conclure un contrat de travail écrit ?

Sur le plan légal, oui. En revanche, il est très fortement conseillé de conclure par ailleurs un contrat de travail. En effet, le chèque emploi associatif vise avant tout à faciliter les formalités liées à l'emploi pour les associations qui ne comptent pas plus de 9 salariés (loi n°2008-350 du 16 avril 2008). Or, on ne peut pas résumer le contrat de travail à une simple formalité ! Un contrat de travail est un acte important qui mérite d'y porter une grande attention et un formalisme spécifique. Sur le plan pratique et afin de se prémunir d'éventuels contentieux, il ne faut pas se satisfaire du seul chèque emploi associatif : la conclusion d'un vrai contrat de travail est une nécessité.

En quoi consiste le principe de mise en conformité des régimes de prévoyance au 31 décembre 2008 ? Quels sont les risques ?

Il est difficile de répondre à l'ensemble des problématiques que suscite cette question. En résumé, il faut retenir que lorsqu'un employeur finance en tout ou partie un régime de prévoyance, la part qu'il finance est exonérée de cotisations sociales (c'est-à-dire qu'elle n'est pas considérée comme un sursalaire) à la condition que le régime soit collectif et obligatoire et respecte un certain nombre de conditions. En outre, des règles spécifiques sont prévues pour les régimes frais de santé (couramment appelés « mutuelle »). Les régimes qui ne seraient pas collectifs et obligatoires à la date du 31 décembre 2008 pourront faire l'objet d'un redressement par l'URSSAF sur le montant des cotisations financées par l'employeur. En principe, les régimes mis en place par une convention collective avec un organisme désigné devraient plus facilement répondre à ces conditions.

La prime d'ancienneté prévue par la CCN du Sport doit bientôt entrer en vigueur. Comment et à qui s'applique-t-elle ?

Effectivement, l'article 9.2.3 de la CCN du sport prévoit le versement d'une prime d'ancienneté dont le premier montant correspond à 1% de la rémunération conventionnelle du groupe 3. On doit distinguer deux situations.

Pour les salariés présents dans l'entreprise le 26 novembre 2006 (jour de l'extension de la convention collective), la prime d'ancienneté devra être versée mensuellement à compter du 26 novembre 2008.

Pour les autres salariés embauchés après le 26 novembre 2006, la prime leur sera due après 24 mois de présence. Exemple : pour un salarié embauché le 1^{er} avril 2007, la prime sera à verser avec le salaire du mois d'avril 2009.

Il est par ailleurs à noter que le personnel cadre ne bénéficie pas de la prime d'ancienneté.



Le conseil de profession sport & loisirs

Avez-vous respecté vos obligations conventionnelles en matière de prévoyance ?

La convention collective du sport a institué un régime collectif et obligatoire qui prévoit à la fois des garanties et leur niveau (incapacité temporaire, décès, invalidité, rente éducation), les taux et modalités de financement entre employeurs et salariés, ainsi que les organismes gestionnaires des régimes qui sont désignés nationalement.

Voici quelques rappels pour éviter les problèmes.

Tout d'abord, ces garanties sont obligatoires. Cela signifie que si l'employeur n'est pas assuré, il devra en supporter les conséquences, ce qui peut s'avérer extrêmement lourd financièrement.

Ensuite, le régime étant mutualisé, il y a obligation de cotiser auprès de l'organisme territorialement compétent par rapport au siège de l'employeur. En souscrivant des garanties identiques auprès d'un autre organisme, l'opérateur territorialement compétent pourrait demander le paiement des cotisations non versées...

Enfin, se pose souvent la question du sort de l'opérateur qui assurait l'employeur avant l'entrée en vigueur de la convention collective. Doit-on aussi dans ce cas abandonner son opérateur "historique" au profit de celui désigné dans la convention collective ? La réponse est positive. Depuis un récent arrêt de la Cour de cassation, il est permis dans le cadre d'un régime mutualisé, d'obliger les entreprises à abandonner leur organisme actuel et de rejoindre celui désigné par la convention collective.

Pour finir, précisons que les obligations rappelées ci-dessus ne visent pas les garanties non prévues par la convention collective. Dans ce cas, souscrire d'autres garanties demeure facultatif (sauf en ce qui concerne l'obligation légale pour les cadres). Le choix de l'opérateur est alors libre.



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

JACQUES BARTHÉLÉMY
& ASSOCIÉS

174, rue de Créqui - Le Thémis
69422 LYON Cedex 03
Tel : 04.72.84.46.46

E-mail : lyon@jacques-barthelemy-associes.com
www.jacques-barthelemy-associes.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